Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 286 del 22 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Martedì, 22 novembre 1960 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-36
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 856-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. **1347.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese del linoleum, cuoio rigenerato, tele cerate, pegamoidi, elettrodi di carbone amorfo.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. **1348.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese delle materie plastiche.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. **1347**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese del linoleum, cuoio rigenerato, tele cerate, pegamoidi, elettrodi di carbone amorfo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 22 gennaio 1959, e relative tabelle, da valere per le aziende produttrici di linoleum, cuoio rigenerato, tele cerate, pegamoidi, elettrodi di carbone amorfo, stipulato tra l'Associazione Nazionale Fabbricanti Linoleum, Cuoio rigenerato, Pegamoidi, Tele cerate, Elettrodi di carbone amorfo, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Organizzazione Sindacale fra Lavoratori Chimici ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale Fabbricanti Linoleum, Cuoio rigenerato, Pegamoidi, Tele cerate, Elettrodi di carbone amorfo, e la Federazione Nazionale Lavoratori Chimici;

Visto l'accordo aggiuntivo per le lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, allegato al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 74 del 15 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 22 gennaio 1959, da valere per le aziende produttrici di linoleum, cuoio rigenerato, tele cerate, pegamoidi, elettrodi di carbone amorfo, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate e allo stesso allegate, dell'accordo aggiuntivo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese del linoleum, cuoio rigenerato, tele cerate, pegamoidi, elettrodi di carbone amorfo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 28 *ottobre* 1960
Atti del Governo, registro n. 130, *foglio n.* 150. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 22 GENNAIO 1959 DA VALERE PER LE AZIENDE PRODUTTRICI DI LINOLEUM, CUOIO RIGENERATO, TELE CERATE, PEGAMOIDI, ELETTRODI DI CARBONE AMORFO

Addì, 22 gennaio 1959, in Milano,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI LINOLEUM, CUOIO RIGENERATO, PEGAMOIDI, TELE CERATE, ELETTRODI DI CARBONE AMORFO, rappresentata dal proprio Presidente dottor ing. *Pirro Albergoni,* assistito dal Segretario della FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIE VARIE, con la partecipazione di una delegazione industriale composta dai sigg. dott. *Leonardo Castiglioni,* dott. *Giuliano Volterra* e dott. *Riccardo Mazza,* e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA rappresentata dal dott. *Mario Binaghi,*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (F.I.L.C.) rappresentata dai Segretari Nazionali: rag. *Egidio Roncaglione* e sig. *Silvano Verzelli;* con la partecipazione di una delegazione di lavoratori, e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.) rappresentata dai Segretari: on.le *Vittorio Foa* e on.le *Luciano Romagnoli,*

l'ORGANIZZAZIONE SINDACALE FRA LAVORATORI CHIMICI ED AFFINI (FEDERCHIMICI), rappresentata dal proprio Segretario Generale sig. *Giuseppe Reggio* e dai Segretari Nazionali sigg. *Egidio Quaglia, Vera Acutis* e *Mario Zanetta;* con la partecipazione di una delegazione di lavoratori, e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) nella persona del Segretario Confederale dott. *Dionigi Coppo,* assistito dal comm. *Ettore Azais,*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.C.) rappresentata dalla Segreteria Nazionale composta dai signori: *Lino Ravecca, Domenico Tardioli, Giulio Polotti, Ernesto Cornelli* e *Leo Biggi,* con la partecipazione di una delegazione di lavoratori composta dai signori: *Elio Agostini, Felice Abba, Adelio Baioni, Renato Fabietti, Carlo Perelli, Catullo Venieri,* e con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) in persona dei Segretari Nazionali sigg.: *Italo Viglianesi, Raffaele Vanni* e dott. *Tullio Repetto,*

Addì, 22 gennaio 1959, in Milano,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI LINOLEUM, CUOIO RIGENERATO, PEGAMOIDI, TELE CERATE, ELETTRODI DI CARBONE AMORFO, rappresentata dal proprio Persidente dottor ing. *Pirro Albergoni,* assistito dal Segretario della FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIE VARIE,

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI CHIMICI (C.I.S.N.A.L.) rappresentata per delega dal sig. *Bruno Scheggi* delegato confederale per l'Alta Italia,

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, da valere per gli operai, impiegati e categorie speciali dipendenti dalle industrie produttrici di linoleum, cuoio rigenerato, tele cerate, pegamoidi, elettrodi di carbone amorfo.

PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per le assunzioni degli operai valgono le norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare all'operaio, normalmente per iscritto, in quale località è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alle quali è assegnato, nonchè la relativa paga. A comunicazione avvenuta il lavoratore si intende destinato ad ogni effetto alla località indicatagli.

Nell'assunzione delle donne e dei minori l'azienda deve osservare le disposizioni stabilite dalla relativa legge.

Art. 2.

DOCUMENTI, RESIDENZA E DOMICILIO

Per l'assunzione l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessera e libretto delle assicurazioni sociali, in quanto il lavoratore ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equipollente.

E' facoltà dell'azienda il richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, semprechè il lavoratore ne sia in possesso. L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio, e notificarne i successivi mutamenti nonchè a consegnare dopo l'assunzione, se capo famiglia, lo stato di famiglia nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Normalmente l'eventuale periodo di prova non può superare sei giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro il detto termine, il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità. Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione degli operai verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

Operai specializzati:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità la cui corretta esecuzione richieda specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai qualificati:

Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai comuni:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio, anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di categorie superiori partecipando direttamente alla lavorazione.

Manovali:

Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia ed analoghi lavori di fatica anche se compiuti in reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

Donne di 1ª categoria:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Donne di 2ª categoria:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenze conseguite con breve tirocinio.

Donne di 3ª categoria:

Sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasporti leggeri od analoghi lavori anche se compiuti in reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alle lavorazioni.

Il passaggio del lavoratore alla categoria superiore non consente la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'incasellamento delle lavorazioni per le categorie sopra elencate sarà studiato settore per settore con l'intervento delle rappresentanze delle parti direttamente interessate.

Lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia

Gruppo A. — Vi appartengono: autisti meccanici con patente di terzo grado e con mansioni relative, infermieri patentati, motoscafisti, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che richiedano analogo gruppo di specializzazione.

Gruppo B. — Vi appartengono: infermieri, autisti non meccanici per servizio fuori stabilimento, guardie notturne e diurne, addetti permanentemente ai servizi antincendi, portieri principali ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere disconinuo o di semplice attesa o custodia — che richiedano analogo grado di qualificazione.

Gruppo C. — Vi appartengono: portieri in genere, addetti alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche, uscieri ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa e custodia — che non richiedano specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con breve tirocinio.

Gruppo D. — Vi appartengono: cavallanti, carrettieri, stallieri, inservienti, custodi e addetti a servizi igienici, a spogliatoi, a refettori, a deposito biciclette, ecc.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'operaio al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita all'operaio non lo esime dal dover prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; la relativa disposizione deve tener conto, possibilmente, della di lui categoria, capacità ed attitudine.

In detta ipotesi, all'operaio sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a categoria superiore, mentre l'operaio continuerà a percepire la propria normale retribuzione se le nuove mansioni afferiscono a categoria inferiore.

Non si adotterà la misura afferente alla categoria superiore nel caso che il passaggio di mansioni, causato da sostituzione di lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, abbia durata fino a due giorni.

L'operaio che per almeno trenta giorni continuativi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le Organizzazioni stipulanti si riservano di provvedere alla disciplina dell'apprendistato con successivo accordo.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Agli operai che comprovino la frequenza a scuole professionali saranno concessi necessari permessi e facilitazioni nell'orario di lavoro, per la frequenza dei suddetti corsi e per la partecipazione agli eventuali esami.

Art. 9.

ABITI DA LAVORO

Agli operai assunti successivamente alla stipulazione della presente regolamentazione, eccezion fatta per quelli assunti a tempo determinato o per un periodo inferiore a 6 mesi, le aziende forniranno gratuitamente in uso un abito da lavoro all'atto della conferma in servizio.

L'azienda rinnoverà di anno in anno agli operai gli abiti di lavoro di cui sopra sostenendo in proprio la relativa spesa con facoltà di chiedere la restituzione dell'abito usato.

Nel caso in cui l'azienda abbia già provveduto a fornire gratuitamente l'abito da lavoro, non ricorre l'obbligo della concessione della prima fornitura, ferme restando le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Agli operai addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne richiedano uno speciale, devono essere forniti dalle aziende, gratuitamente in uso, gli abiti da lavoro nella misura di uno o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produrre le lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene sul lavoro.

Le modalità concernenti la distribuzione, l'uso e il rinnovo degli abiti e degli indumenti speciali da lavoro saranno oggetto di accordo fra le Associazioni locali.

Art. 10.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Nell'eventualità che l'orario di lavoro dovesse essere portato, per disposizione normativa o contrattuale, a 40 ore settimanali (a 42 per i lavoratori addetti a turni regolari periodici), le parti, in mancanza di un'opportuna disposizione generale, si incontreranno per determinare le eventuali maggiorazioni da stabilire per le ore intercorrenti fino alle 48 settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro è fissato dall'azienda e disposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

Ove esistano orologi di stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

Gli operai non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici l'operaio del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima avere avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 18 per il lavoro straordinario.

Art. 11.

DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

Gli operai anzidetti sono classificati nei quattro gruppi *A*, *B*, *C* e *D*, di cui al precedente art. 4 e la loro retribuzione giornaliera viene determinata come segue:

a) per le prime 8 ore con la paga corrispondente a quella rispettivamente prevista nelle tabelle salariali per gli operai di produzione specializzati, qualificati, comuni e manovali;

b) per la nona e la decima ora con l'anzidetta paga ridotta al 50%;

c) per le ore straordinarie con le maggiorazioni previste dall'art. 18.

Ai guardiani di cui al gruppo *B* del precedente art. 4, in quanto prestino servizio esclusivamente notturno, fermo restando quanto sopra previsto, viene riconosciuta una maggiore paga di L. 100 giornaliere per i vari orari (8, 9, 10 ore).

L'indennità di contingenza per i lavoratori di cui al presente articolo è ragguagliata ad un orario di 10 ore o a quello maggiore richiamato dal 1° comma.

Tuttavia allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad 8 ore l'indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato dagli operai in questione deve essere adottato, come quota oraria dell'indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera dell'indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 12.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene l'operaio nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità, compreso il preavviso.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 14.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le esclusioni sottoindicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore, per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro, siano recuperate nei precedenti giorni della settimana in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcuna maggiorazione di salario.

Per gli operai che rientrano nelle esclusioni sottoindicate l'azienda stabilirà dei turni che consentano loro la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato per 24 volte in ogni anno solare oppurtunamente ripartite nelle diverse stagioni.

A) *Esclusioni dipendenti dalla natura dell'industria.*

1) Operai addetti ad attività a fuoco continuo o a processi tecnici continui o stagionali o ad attività e mansioni rispondenti ai bisogni collettivi che si manifestano continuamente per tutti i giorni della settimana per cui ricorra il riposo settimanale a turno, e cioè:

a) attività di cui all'art. 5 della legge 22 febbraio 1934 n. 370 e tabella integrativa I, II e III approvata con decreto ministeriale del 22 giugno 1935;

b) attività relative ad opifici la cui prevalente forza motrice è prodotta direttamente dal vento o dall'acqua, ovvero è costituita da energia elettrica prodotta o trasportata direttamene dall'esercente dell'opificio ad esclusivo uso di questo;

c) mansioni che, pur non rientrando nelle attività sopraindicate, vi sono connesse in modo tale che la sospensione del pomeriggio del sabato pregiudicherebbe il normale andamento del lavoro e cioè:

— mansioni inerenti alle operazioni di scarico, di carico e di spedizione qualora la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

— mansioni svolte dal personale addetto a sedi, filiali ed agenzie delle aziende industriali, limitatamente a quelle inerenti alle operazioni di vendita al banco dei prodotti di fabbricazione delle aziende stesse;

— mansioni svolte da personale addetto a prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso.

2) Operai addetti ad attività diverse:

a) attività soddisfacenti bisogni che ricorrano anche ed in modo particolare il sabato e la domenica mattina, come: manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti in quanto dette operazioni non possono compiersi in altri giorni senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) vigilanza delle aziende e degli impianti;

c) attività rivolte alla raccolta o alla lavorazione di materie prime o di prodotti soggetti a facile deterioramento;

d) attività che non possono essere sospese, per ragioni tecniche, per più di un giorno alla settimana;

e) scarico, carico, trasporto e spedizione di merci nel pomeriggio del sabato, qualora la sospensione intralci il normale svolgimento della attività dell'azienda;

f) operazioni di vendita al banco presso le sedi, le filiali e le agenzie delle aziende industriali dei prodotti fabbricati dalle aziende stesse;

g) prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso.

B) *Esclusioni dipendenti dal sistema delle lavorazioni.*

Industrie in cui si effettuano lavorazioni non continuative a più squadre; personale addetto a stabilimenti che, per insufficienza di impianti o per mancanza di personale, lavorano a tre o a due squadre per tutti i sei giorni della settimana.

C) *Esclusioni dipendenti da circostanze eccezionali.*

In particolare le limitazioni stagionali di energia elettrica.

E' infine ammesso il proseguimento del lavoro nel pomeriggio del sabato anche nei casi non rientranti nelle suddette esclusioni, sempreché si addivenga ad accordo tra le parti tramite le organizzazioni sindacali periferiche di categoria.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 16.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa rimando alle disposizioni della relativa legge.

In particolare si richiamano i seguenti divieti, per i quali la legge disciplina anche specificatamente le deroghe ed eccezioni:

1) è vietato adibire al lavoro i minori degli anni 14;

2) è vietato adibire i minori di 16 anni al sollevamento dei pesi su carriole o su carretti a braccia a due ruote, quando questi lavori si svolgano in condizioni di particolare disagio e pericolo;

3) è vietato adibire i minori degli anni 18 alla manovra e al traino di vagonetti;

4) è vietato adibire gli uomini minori di 18 anni e le donne di qualsiasi età a lavoro notturno, considerato, ai fini della disposizione in esame, quello relativo ad un periodo di almeno 11 ore consecutive comprendente l'intervallo dalle ore 22 alle ore 6;

5) è vietato adibire gli uomini minori di anni 15 e le donne minori di anni 21 a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (che sono determinati da apposita tabella allegata alla sopracitata legge);

6) è vietato adibire le donne minorenni a lavori di pulizia, di manutenzione, di lubrificazione di motori e degli organi di trasmissione delle macchine in moto.

Sempre in particolare si richiamano le disposizioni per cui l'azienda è tenuta ad esporre, nello stabilimento, una tabella indicante i limiti di trasporto e di sollevamento pesi a cui possono essere sottoposti i minori, nonchè a concedere ai minori ed alle donne di qualsiasi età che devono osservare un orario di lavoro superiore a 6 ma non superiore alle 8 ore, un riposo intermedio di almeno mezz'ora e di un'ora quando l'orario di lavoro superi le 8 ore.

Art. 17.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi dell'art. 15 e delle disposizioni legislative vigenti;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le seguenti dodici festività:

1) Capo d'Anno;
2) 6 gennaio - Epifania;
3) 19 marzo - S. Giuseppe;
4) Lunedì di Pasqua, giorno dell'Angelo;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto - Assunzione;
9) 1° novembre - Ognissanti;
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre - S. Natale;
12) 26 dicembre - S. Stefano;

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

d) la festività del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento;

e) il giorno di Pasqua.

Il trattamento economico spettante agli operai in occasione delle festività di cui sopra è regolato come segue:

1) per i giorni di cui al punto *b*):

— qualora non vi sia prestazione d'opera, verranno corrisposte 8 ore di normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio;

— qualora vi sia prestazione d'opera, all'operaio deve essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di cui sopra, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione della percentuale per lavoro festivo o per lavoro straordinario festivo;

2) per i giorni di cui ai punti *c*) e *d*):

— qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale;

— in caso di prestazione di lavoro in tali giornate festive, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui sopra, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione della percentuale per il lavoro festivo o per il lavoro straordinario festivo;

3) per il giorno di Pasqua:

— in via eccezionale ed in relazione alla particolare caratteristica di tale festività si conviene di corrispondere, in coincidenza con essa, l'importo di una giornata di intera retribuzione ragguagliata ad 8 ore.

In caso di coincidenza di una o più delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) del presente articolo fra di loro o con la domenica o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento sarà corrisposto al lavoratore il trattamento economico previsto per ciascuna delle predette festività di cui ai punti *b*), *c*) e *d*).

Il trattamento di cui al presente articolo, per quanto riguarda gli operai retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, comprenderà il

valore delle quote mobili calcolate sulla media oraria delle ultime quattro settimane. Per quelli normalmente addetti a turni avvicendati, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Per i casi di assenza dal lavoro valgono le vigenti disposizioni legislative.

Art. 18.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI. MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 10, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, e oltre le ore 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per gli operai compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 13 sul recupero delle ore perdute e dall'art. 14 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nelle ricorrenze di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'art. 17.

Per gli operai soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale dovrà essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso: nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo, o straordinario festivo.

Nessun operaio può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere disposto ed autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale) per la
   - 1ª ora 25%
   - ore successive 35%
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi 50%
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati 30%
4) lavoro effettuato in turni avvicendati:
   - turni diurni 4%
   - turni notturni 25%
5) lavoro straordinario festivo 70%
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati) 1ª ora 60%
   - ore successive 75%

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 10 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70%.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa la indennità di contingenza.

Le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli) dovrà essere retribuita, ma in tale caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni dal punto 4° del presente articolo.

Art. 19.

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La paga oraria minima per ciascuna categoria di lavoratori e per le varie zone è fissata nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

Art. 20.

DONNE ADIBITE A MANSIONI CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI D'OPERA MASCHILI

Alla donna destinata a compiere mansioni caratteristiche delle prestazioni d'opera maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 21.

LAVORO A COTTIMO - PREMI DI PRODUZIONE

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 10% superiore al minimo di paga della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

Quando gli operai siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta la percentuale minima di cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere concessi acconti di circa il 90% sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Sempre allo scopo di stimolare l'aumento della produzione nelle aziende nelle quali le possibilità tecniche lo consentano, possono essere istituiti premi di produzione o altre forme di retribuzione ad incentivo, secondo gli accordi che possono intervenire fra le parti direttamente interessate.

Art. 22.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane.

Per i lavoratori che all'atto della corresponsione della gratifica natalizia risultino addetti continuamente a turni avvicendati da almeno due quindicine o quattro settimane, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Ai lavoratori discontinui o addetti a mansioni di semplice attesa o custodia aventi orari superiori alle 8 ore giornaliere la gratifica natalizia sarà corrisposta in ragione di 25 giornate della retribuzione percepita secondo il rispettivo orario giornaliero.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 23.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai di ambo i sessi che ultimeranno presso la stessa azienda rispettivamente il 10°, il 15°, il 20° anno di anzianità continuativa sarà corrisposto alle singole scadenze (una volta tanto) un premio commisurato alla retribuzione globale di fatto (contingenza compresa) pari a:

125 ore al compimento del 10° anno di anzianità ininterrotta;

125 ore al compimento del 15° anno di anzianità ininterrotta;

150 ore al compimento del 20° anno di anzianità ininterrotta.

I premi di cui al comma precedente assorbono fino a concorrenza del relativo importo gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Nel caso in cui l'operaio venga licenziato, non per motivi disciplinari, successivamente al compimento del nono, del quattordicesimo e del diciannovesimo anno di anzianità, l'importo del premio di anzianità che gli sarebbe spettato al compimento del 10°, del 15° e del 20° anno sarà versato dall'azienda alla Cassa Mutua Malattia. Tuttavia se la cessazione del servizio si verifichi con le sopradette anzianità, quando l'operaio abbia già acquisito il diritto alla pensione di vecchiaia prevista dalla legge oppure la cessazione stessa dipenda dal decesso dell'operaio, il premio verrà versato, anzichè alla Cassa di Malattia all'operaio stesso od ai suoi aventi diritto.

Art. 24.

INDENNITÀ PER LAVORAZIONI NOCIVE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è stabilito da apposito accordo aggiuntivo ed allegato al presente contratto.

Art. 25.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione verrà effettuata a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90% della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati il nome dell'operaio e la sua qualifica, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute. Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 26.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità di moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede, perde ogni diritto per ciò che riguarda il danaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 27.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'operaio ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio, secondo i termini sottoindicati:

giorni 12 (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 7 anni compiuti;

giorni 14 (pari a 112 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 7 e fino ai 15 anni compiuti;

giorni 16 (pari a 128 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni compiuti.

Per coloro che lavorano normalmente a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nelle ultime due quindicine o nelle ultime quattro settimane.

Per gli operai normalmente addetti a turni avvicendati la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Per gli addetti a lavori discontinui od a mansioni di semplice attesa o custodia con orari superiori a otto ore giornaliere verrà corrisposta la retribuzione di fatto percepita secondo il rispettivo orario giornaliero per il numero dei giorni previsti per le varie anzianità di cui al 1° comma.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Le festività previste dal precedente art. 17 che cadono in tale periodo non sono compatibili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennità come specificato al successivo comma nono.

La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze del servizio.

L'operaio può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione (indennità di contingenza compresa).

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno in ogni caso computate come mesi interi.

Qualora l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 30.

A norma del 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la sostituzione del godimento delle ferie con il corrispondente indennizzo fino ad un massimo di sei giorni.

Art. 28.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941 sulla disciplina della materia.

In tal modo l'operaio usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 12.

Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di dodici giorni di intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso in cui l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo s'intenderà sostituito, fino a concorrenza, dal nuovo trattamento interconfederale.

Per i giorni festivi di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) dell'art. 17 cadenti nei dodici giorni del periodo stabilito come congedo matrimoniale sarà corrisposto, in aggiunta al trattamento economico previsto per il congedo predetto, quello per le festività.

Per gli operai che, avvalendosi della norma prevista dal contratto, abbiano rinunciato al godimento di tutto o parte del periodo previsto come congedo matrimoniale percependo il relativo trattamento economico, la ricorrenza di una o più festività nel periodo relativo alla durata del congedo stesso non può implicare, nel caso in cui l'operaio presti la sua opera nel giorno della festività, la corresponsione di un trattamento economico complessivo per i vari titoli (congedo, festività, lavoro prestato) superiore alle due giornate di retribuzione.

Art. 29.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 46 sull'indennità di licenziamento e semprechè il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del

posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 30.

TRASFERTA

All'operaio in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera (comprensiva della indennità di contingenza) se la missione dura oltre le ore 12 e sino alle 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni o impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno rimunerate come straordinario.

Nei casi in cui l'operaio venga inviato in missione presso altra località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

La indennità di cui alla lettera *d*) sarà corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'operaio normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 31.

TRASFERIMENTO

All'operaio trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, l'indennità di trasferta di cui all'art. 30 punto *d*). In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento, commisurata a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia una indennità commisurata a 30 giorni di retribuzione (indennità di contingenza compresa).

L'operaio ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

L'operaio che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dall'art. 46 della presente regolamentazione.

Nota. — Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 32.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda:

1) sottopone l'operaio a visita medica al momento della assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno;

2) sottopone — ove lo ritenga opportuno o quando i singoli interessati lo richiedano — gli operai addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese fra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;

3) è tenuta a dotare gli operai dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono riuscire nocivi alla salute dell'operaio nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi di uso personale, come: zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc. sono forniti a cura e carico dell'azienda, sono assegnati in dotazione per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in istato di efficienza;

4) deve disporre che gli operai addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto.

Da parte sua l'operaio è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

L'azienda curerà che gli indumenti degli operai siano custoditi in appositi armadietti, da sottoporre a periodica disinfestazione.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde gli operai possano usufruirne al termine del lavoro.

Art. 33.

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perchè questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia o di infortunio professionali, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art .34 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 34 stabilito.

Nel caso di interruzione del servizio per le cause di cui al presente articolo, la garanzia della conservazione del posto di cui all'art. 34 è elevato come minimo a mesi dieci.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

Gli operai, trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 34.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o per infortunio, possibilmente, deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Nell'occasione e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.) l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 e fino ai 15 anni;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Per gli operai assistiti dal regime assicurativo previsto per la tbc valgono le norme legislative in vigore.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento in caso di malattia od infortunio nonchè i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Art. 35.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento per gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge 26 agosto 1950 n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dalle successive disposizioni.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare le lavoratrici alle quali siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per le lavorazioni nocive o svolgentisi in condizioni ambientali particolarmente gravose ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, l'indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Art. 36.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntera̋nno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 37.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;

il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

il terzo segnale è dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro ed in tal momento l'operaio deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, semprechè il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale: nessun operaio potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

Art. 38.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un operaio entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

L'operaio licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Durante le ore di lavoro nessun operaio può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo capo immediato nella prima mezz'ora di lavoro. Il permesso richiesto ed ottenuto per l'uscita nella prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

In via eccezionale il permesso di uscita può essere richiesto in qualsiasi momento dell'orario di lavoro; in tal caso al lavoratore compete la retribuzione della durata del lavoro effettivamente prestato.

Art. 39.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificativo.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20 per cento della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata, e ripetendosi, il lavoratore può essere punito a termine degli articoli 42, 43 e 44.

L'assenza, ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

L'operaio che non avesse fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia) è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro e prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento; in tale caso però, sarà considerato ritardatario.

Art. 40.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, l'operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimisisoni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione della Azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa e negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 2 della parte comune.

Il lavoratore non può apportare alcuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 41.

VISITA DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutare la visita d'inventario e la visita personale di controllo che, per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidatigli, nonchè la visita personale di controllo all'uscita dallo stabilimento.

Alle operaie la visita nella persona non può essere compiuta se non in locale appartato e con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione o alle altre norme speciali indicate nell'art. 7 della parte comune, potranno essere punite, a secondo della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;

2) multa fino all'importo di 3 ore di paga e della eventuale contingenza;

3) ammonizione scritta;

4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;

5) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione previsto al punto 4).

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti del lavoratore devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 43.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa e della sospensione l'operaio:

a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 39 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;

e) che costruisca entro le officine dell'azienda oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;

f) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

g) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o di presenza;

h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme della presente regolamentazione, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *Con la perdita dell'identità di preavviso, ma non delle altre indennità.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d*) dell'art. 43, sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *f*) dell'art. 43, sempreché non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio con danno dell'azienda stessa;

i) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 43.

2) *Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;

d) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno della azienda stessa;

e) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

f) recidiva nella colpa di cui al punto *f*) dell'art. 43 qualora vi sia dolo.

Art. 45.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 44, o le dimissioni dell'operaio possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di sei giorni (48 ore) per anzianità ininterrotta fino a un anno e di 15 giorni (120 ore) per anzianità superiori.

L'azienda può esonerare l'operaio dal prestare il lavoro nel periodo di preavviso, corrispondendogli però la intera retribuzione per le ore mancanti al compimento del periodo stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 46.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'atto del licenziamento, attuato non ai sensi dell'art. 44, l'azienda deve corrispondere al lavoratore una indennità ragguagliata a:

a) giorni 6 (48 ore) per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità ininterrotta;

b) giorni 10 (80 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 5 e fino ai 10 anni;

c) giorni 12 (96 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 10 e fino ai 18 anni;

d) giorni 15 (120 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 18 anni.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, calcolandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Le misure delle indennità di cui al comma 1° si adottano per le anzianità maturate dall'operaio a partire dall'1 gennaio 1947 e sono calcolate in base alla intera retribuzione (paga, più indennità di contingenza, ed eventuale terzo elemento non conglobati). Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo si conteggia la media di guadagno realizzata negli ultimi tre mesi.

Per quanto riguarda l'anzianità maturata dall'operaio anteriormente al 1° gennaio 1947, al numero di giorni di indennità di licenziamento spettantigli in applicazione del precedente contratto nazionale si aggiunge un giorno per ogni anno intero di anzianità ininterrotta.

Agli operai che nell'ultimo anno abbiano prestato servizio effettivo in turni avvicendati nel ciclo completo, con carattere di prevalenza nel tempo (almeno sei mesi) la percentuale di maggiorazione media sarà computata nella retribuzione ai fini del calcolo dell'indennità.

La gratifica natalizia sarà conteggiata nell'indennità maggiorando gli elementi costitutivi della retribuzione dell'8,33%.

Art. 47.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni, salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Per poter aver diritto alla competenza di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato al lavoratore che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 48.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento, o da cessione dell'azienda l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di licenziamento, nonchè il diritto ad eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 49.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo lavoratore, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

— indennità di zona malarica;
— trattenute per risarcimento danni;
— liquidazione delle indennità in caso di morte;
— certificato di lavoro;
— restituzione dei documenti di lavoro.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

— regolamento interno;
— reclami e controversie;
— Commissioni interne;
— permessi per cariche sindacali;
— aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
— abrogazione dei precedenti contratti - opzione;
— condizioni di miglior favore;
— decorrenza e durata.

TABELLA OPERAI

UOMINI. — *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Operaio comune				Manovale comune			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:															
Milano	189,40	184,15	163,05	170,05	165,10	145 —	120 —	161 —	150,40	118,60	93,40	151,10	141,10	111,55	77,55
Torino	185,30	180,15	159,45	166,35	161,50	141,85	117,40	157,50	147,10	116,10	91,35	147,80	138 —	109,10	75,80
Genova	183,65	178,50	158 —	164,90	160,05	140,60	116,30	156,15	145,75	114,95	90,55	146,45	136,80	108,05	75,20
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	182,85	177,80	157,30	164,20	159,35	140 —	115,75	155,45	145,15	114,45	90,15	145,75	136,15	107,65	74,80
Situazione extra:															
Varese	184,80	179,75	159,05	165,95	161,10	141,50	117 —	157,10	146,65	115,75	91,15	147,40	137,70	108,75	75,70
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	176,15	171,30	151,60	158,20	153,55	134,85	111,55	149,75	139,75	110,30	86,85	140,50	131,20	103,70	72,10
Situazioni extra:															
Crema	187,55	182,30	161,40	168,40	163,56	143,70	118,75	159,55	148,85	117,50	92,50	149,55	139,75	110,40	76,75
Sondrio	181,70	176,65	156,35	163,15	158,40	139,05	115,05	154,50	144,20	113,80	89,50	144,90	135,35	106,90	74,35
Trieste	177,45	172,55	152,75	159,45	154,70	135,95	112,35	150,90	140,80	111,15	87,45	141,50	132,25	104,45	72,60
Verbania	179,20	174,30	154,50	160,90	156,25	137,20	113,50	152,35	142,25	112,25	88,35	142,85	133,50	105,45	73,35
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	172,85	168 —	148,75	155,20	150,70	132,35	109,50	147 —	137,10	108,15	85,20	138 —	128,75	101,75	70,75
Situazione extra:															
Biella	184,90	179,75	159,05	166,05	161,10	141,50	117,10	157,20	146,80	115,75	91,15	147,50	137,70	108,85	75,70
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	170,25	165,60	146,55	152,65	148,10	130,10	107,65	144,40	134,70	106,30	83,75	135,15	126,30	99,80	69,40
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	166,65	162 —	143,40	148,85	144,40	126,90	104,95	140,40	131 —	103,40	81,45	131,20	122,55	96,80	67,35
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	165 —	160,35	141,95	147,30	142,95	125,55	103,80	138,95	129,70	102,40	80,55	129,90	121,35	95,90	66,65
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	161,20	156,65	138,75	143,90	139,65	122,65	101,45	135,75	126,70	99,90	78,70	126,40	118,15	93,30	64,90
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	157,90	153,45	135,85	140,90	136,80	120,10	99,40	132,85	124 —	97,85	77,05	123,80	115,65	91,35	63,55
Situazione extra:															
Valdarno	163,35	158,70	140,50	145,75	141,50	124,20	102,80	137,60	128,45	104,35	79,70	128,05	119,70	94,55	65,70
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	152,25	147,90	130,90	134,50	130,50	114,65	94,85	126,70	118,25	93,30	73,45	117,95	110,20	87,05	60,55
Situazione extra:															
Ascoli Piceno	153,35	149,05	131,95	135,45	131,55	115,45	95,60	127,60	119,15	94,05	74,05	118,85	111,05	87,75	61,10
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	147,20	143,05	126,60	130,20	126,40	111,05	91,90	122,25	114,10	90 —	70,85	113,20	105,70	83,55	58,10
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	141,95	138 —	122,15	125,55	121,95	107,10	88,80	117,95	110,10	86,95	68,40	109,20	101,95	80,65	56,05
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	134,40	130,70	115,65	118,85	115,35	101,35	83,85	111,65	104,25	82,20	64,80	103,40	96,60	76,30	53,05

TABELLA OPERAI

DONNE. — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0												
Milano	142,85	119,70	112,70	99,70	135,25	113,30	100,55	87,35	126,90	106,80	95,40	76,30
Torino	139,75	117 —	110,30	97,55	132,25	110,85	98,25	85,50	124,10	104,45	93,20	74,70
Genova	138,55	116 —	109,30	96,70	131,10	109,80	97,45	84,65	123,10	103,60	92,50	74,05
ZONA I												
Como, Firenze, Roma	137,90	115,45	108,75	96,20	130,50	109,40	96,90	84,25	122,45	103,10	92,10	73,65
Situazione extra: Varese	139,45	116,70	110 —	97,35	131,95	110,60	98,05	85,20	121,80	104,25	93 —	74,45
ZONA II												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	132,85	111,25	104,85	92,70	125,75	105,35	93,40	81,25	118,05	99,40	88,70	70,95
Situazioni extra: Crema	141,50	118,45	111,65	98,80	133,90	112,25	99,50	86,50	125,65	105,80	94,45	75,60
Sondrio	137,10	114,75	108,05	95,70	129,70	108,65	96,40	83,75	121,75	102,50	91,45	73,25
Trieste	133,90	112,15	105,60	93,40	126,70	106,20	94,15	81,90	118,85	100,10	89,30	71,50
Verbania	135,25	113,20	106,60	94,35	127,95	107,20	95,05	82,70	120,10	101,05	90,25	72,20
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	130,40	109,20	102,90	90,95	123,40	103,40	91,65	79,70	115,75	97,55	87,05	69,65
Situazione extra: Biella	139,45	116,80	110 —	97,35	132,05	110,60	98,05	85,20	123,90	104,25	93 —	74,45
ZONA IV												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	128,25	107,35	101,15	89,50	121,25	101,55	90,15	78,30	113,50	95,60	85,30	68,30
ZONA V												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	125,05	104,65	98,55	87,25	117,95	98,80	87,55	76,10	110,20	92,80	82,80	66,35
ZONA VI												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	123,70	103,60	97,65	86,40	116,70	97,85	86,75	75,40	109,10	91,90	82 —	65,60
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	120,90	101,25	95,40	84,35	113,90	95,50	84,65	73,65	106,20	89,40	79,85	63,85
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	118,35	99,10	93,30	82,60	111,55	93,40	82,90	72,10	104,05	87,55	78,20	62,55
Situazione extra: Valdarno	122,45	102,50	96,60	85,50	115,45	96,80	85,80	74,55	107,65	90,55	80,85	64,70
ZONA IX												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	113 —	94,55	89,10	78,80	106,40	89,20	79,10	68,70	99,10	83,45	74,45	59,65
Situazione extra: Ascoli Piceno	113,90	95,30	89,80	79,40	107,20	89,80	79,70	69,20	99 90	84,05	75 —	60,05
ZONA X												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	109,40	91,55	86,20	76,30	102,00	86 —	76,30	66,35	95,05	80,05	71,50	57,25
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	105,60	88,35	83,20	73,65	99 —	83 —	73,65	63,95	91,75	77,25	69 —	55,20
ZONA XII												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99,90	83,65	78,80	69,75	93,85	78,60	69,65	60,55	86,85	73,15	65,30	52,20

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA SPECIALE

Art. 1.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento speciale previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del comma precedente:

a) le mansioni di guida e controllo nel coordinamento ed indirizzo di un gruppo di operai, anche se esplicanti compiti di manovalanza, semprechè in questo caso dette mansioni rivestano carattere di particolare rilievo;

b) le mansioni che, non essendo di guida e controllo, rivestono un carattere di specifica e particolare importanza rispetto a quella insita nelle mansioni attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle relative classificazioni oppure le mansioni che comportano fiducia e responsabilità tali da farle ritenere, per analogia, equivalenti a quelle della prima parte del presente punto *b*);

restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, custodia e simili, regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 2.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE AI GRADI

I lavoratori di cui si tratta sono divisi in due gradi.

Appartengono al primo grado i lavoratori per i quali l'esercizio delle mansioni specificate nell'articolo comporti:

per il punto *a*) una specifica competenza ai fini della condotta di operazioni o servizi o impianti cui sono preposti e che rivestono carattere di particolare importanza per la loro natura o per la loro difficoltà o delicatezza;

per il punto *b*) un grado di obiettiva equivalenza alle mansioni di cui al punto precedente, per competenza o responsabilità e fiducia.

Appartengono al secondo grado tutti gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore ad un mese.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte, in qualsiasi momento del periodo di prova senza preavviso nè indennità.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 15.mo giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente al periodo di prova prestabilito; qualora il licenziamento avvenga prima del 15.mo giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione quanti sono i giorni di effettivo lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 4.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE DELLA REGOLAMENTAZIONE DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nella parte distinta della collegata regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative agli articoli 7, 21 e 23.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestato come operaio è utile, agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi; per quanto riguarda poi la indennità di licenziamento competente per la predetta anzianità di servizio, si fa luogo a miglioramenti che sono stabiliti dal successivo art. 33.

All'operaio che abbia compiuto o consegua il passaggio in questione e nei cui confronti si sia interrotto o si interrompa, quindi, il decorso del primo decennio o del terzo o del quarto quinquennio di continuato servizio, necessario per la concessione rispettivamente del primo o del secondo o del terzo premio di anzianità di cui all'art. 23 della collegata regolamentazione operaia, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sotto indicate, al compimento del decennio o quinquennio interrotto, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che al momento del concretarsi del diritto al premio vige per la categoria da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti ratei annuali dell'importo del corrispondente premio per gli operai, quanti sono gli anni interi di servizio che nel periodo interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia con quanto disposto dal precitato art. 23 della collegata regolamentazione operai, resta stabilito che la corresponsione di cui al terzo comma ed alla successiva norma transitoria assorbe, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Norma transitoria.

Al lavoratore nei cui confronti — all'atto del passaggio alle ex-categorie speciali, avvenuto antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione ed ai sensi degli accordi interconfederali

preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il centro-sud) — sia stato risolto il precedente rapporto di lavoro, è riconosciuta convenzionalmente un'anzianità quale operaio secondo le norme previste in ogni singolo istituto della stessa presente regolamentazione; per quanto concerne poi la già liquidata indennità di licenziamento si provvede invece con apposita norma transitoria del successivo art. 33.

Chiarimento a verbale.

Le parti stipulanti si danno atto che la disposizione dell'art. 5 è stata concordata con lo stesso criterio che informa l'art. 23 del contratto operai per cui il diritto al premio di anzianità si concreta solo alla scadenza dell'intero termine e non è frazionabile in rapporto a minori anzianità di servizio.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti ai due gradi di cui alla presente regolamentazione, è riconosciuto il grado corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 7.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La particolare qualifica attribuita al lavoratore non lo esime dalla osservanza di eventuali disposizioni di prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; possibilmente la disposizione deve tener conto della di lui qualifica, capacità ed attitudine e comunque non deve recare menomazione e pregiudizio grave alla posizione inerente alla sua qualifica.

Nell'ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono al grado superiore, mentre continuerà a percepire la retribuzione propria normale se le mansioni afferiscono al grado inferiore.

Però il lavoratore, che per almeno 45 giorni continuativi disimpegni mansioni afferenti al grado superiore, ha diritto al passaggio a detto grado tranne che si trovi nel caso di sostituzione temporanea per malattia, permesso e ferie, infortunio, richiamo alle armi, aspettativa.

Ovviamente i passaggi di mansione non interrompono i rapporti di lavoro e le relative anzianità.

Art. 8.

LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per il lavoro delle donne e dei minori si rimanda alle disposizioni della relativa legge, mentre in particolare si richiama il divieto di cui alla legge stessa di far lavorare di notte i giovani, inferiori ai 18 anni, e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalla legge.

Art. 9.

POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le esclusioni sotto indicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro siano recuperate nei precedenti giorni della settimana, in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcun compenso.

Per le esclusioni e le deroghe si richiamano le disposizioni previste dall'art. 14 della collegata regolamentazione operai.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno stabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi dell'art. 10 e delle disposizioni legislative vigenti;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le seguenti dodici festività:

1) Capo d'Anno;
2) 6 gennaio - Epifania;
3) 19 marzo - S. Giuseppe;
4) Lunedì di Pasqua - giorno dell'Angelo;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto - Assunzione;
9) 1° novembre - Ognissanti;
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre - Natale;
12) 26 dicembre - S. Stefano;

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

d) la festività del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento;

e) il giorno di Pasqua.

In caso di coincidenza di una o più delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) del presente articolo fra di loro o con la domenica o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si procede a spostamento, verrà corrisposto all'appartenente alla qualifica speciale, in aggiunta alla retribuzione mensile, e per ciascuna delle festività di cui *sub b*), *c*) e *d*) per le

quali non si sia proceduto a spostamento, l'importo di una giornata di retribuzione da calcolarsi secondo le norme dell'art. 16. Per quanto concerne il giorno di Pasqua, in via eccezionale ed in analogia a quanto previsto per gli operai, si conviene di corrispondere, in coincidenza con esso, una giornata di intera retribuzione.

Nei casi sopra indicati, per i lavoratori normalmente addetti a turni avvicendati, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'articolo 10 sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*), *c*) e *d*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui al successivo art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI: MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 10 della collegata regolamentazione operai, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale e nelle ricorrenze di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) del precedente articolo 11. Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni alla legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale) per la prima ora . . . . 25 %
   per le ore successive . . . . 35 %
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi . . . . 50 %
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 50 %
4) lavoro effettuato in turni avvicendati:
   turni diurni . . . . 4 %
   turni notturni . . . . 25 %
5) lavoro straordinario festivo . . . . . 70 %
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):
   prima ora . . . . 60 %
   ore successive . . . . 75 %

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui al primo comma del presente articolo sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70 %.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 16 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo al lavoratore competono, per le ore di lavoro prestate ed a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli), mentre non può far luogo alla riduzione della retribuzione mensile, d'altra parte si deve intendere esclusa dal computo afferente alla maggiorazione prevista al punto 4° del presente articolo per i turni diurni.

Art. 13.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) retribuzione fissa mensile (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di contingenza e terzi elementi.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, ecc.);

c) eventuali premi;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiunti sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 14.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO E COMPENSO SPECIALE

a) *Trattamento economico minimo*. — La retribuzione minima mensile contrattuale per ciascuno dei due gradi stabiliti per i lavoratori aventi la qualifica speciale e per le varie zone, è fissata nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

b) *Compenso speciale*. — Per ogni ora di lavoro prestato settimanalmente, oltre le 44 e fino alle 48, od oltre le 48 e fino alle 60, fermo restando quanto previsto dagli artt. 10 e 14 della parte prima della presente regolamentazione, verrà corrisposta all'appartenente alla qualifica speciale, in aggiunta alla normale

retribuzione, una quota oraria pari, rispettivamente, a 1/180 o a 1/270 del minimo contrattuale mensile e della indennità di contingenza, fino ad un massimo, nel secondo caso, di sei quote orarie.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore cui si applica la presente regolamentazione, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società), ha diritto nel corso della carriera, indipendentemente da ogni aumento di merito, a 14 aumenti biennali nella misura del 5% per ciascun biennio di anzianità.

Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di anzianità, già maturati o da maturare, non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici per l'anzianità utile nel periodo compreso fra il 1° gennaio 1937 ed il 14 giugno 1952, già calcolati sul solo minimo tabellare, sono consolidati in cifra con le relative quote di rivalutazione riconosciute dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954. Tali quote sono elevate, con decorrenza 1° dicembre 1954, alle seguenti nuove misure globali:

	1° GRADO		2° GRADO	
	uomini	donne	uomini	donne
Superiori ai 20 anni	465	410	390	340
dai 18 ai 20 anni	440	325	370	280
dai 16 ai 18 anni	—	—	300	250
inferiori ai 16 anni	—	—	250	225

Gli aumenti periodici maturati posteriormente al 14 giugno 1952 vanno calcolati oltre che sul minimo di stipendio anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto e devono essere ricalcolati sia in caso di variazione del minimo contrattuale con effetto immediato, sia per le variazioni della contingenza al termine di ciascun anno solare con applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio al grado superiore, sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nel grado di provenienza, che verranno ricalcolati, limitatamente agli scatti successivi al 14 giugno 1952, con i criteri di cui al comma precedente.

Sempre nel caso di passaggio di grado, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del primo biennio di anzianità nel nuovo grado.

Art. 16.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 180 la retribuzione mensile.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 la stessa retribuzione mensile.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai numeri 1) e 2) dell'art. 13.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, nell'occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

Per i lavoratori che all'atto della corresponsione della tredicesima mensilità risultino addetti continuativamente a turni avvicendati da almeno due quindicine o quattro settimane, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, conteggiando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni. Però il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali (30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) in base alle quali, nel caso di sospensione del lavoro e di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

INDENNITÀ PER LAVORAZIONI NOCIVE, O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, è stabilito da apposito accordo aggiuntivo ed allegato al presente contratto.

Art. 20.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente contenente tutti gli elementi specificati all'art. 25 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere comunque regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 21.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

giorni 20 per gli aventi anzianità oltre i 5 e fino ai 10 anni compiuti;

giorni 25 per gli aventi anzianità oltre i 10 e fino ai 20 anni compiuti;

giorni 30 per gli aventi anzianità oltre i 20 anni compiuti.

Per i lavoratori normalmente addetti a turni avvicendati la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale ed alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste dal precedente art. 11 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse od al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma settimo.

La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze del servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, sempre che non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta a usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 25.

Art. 22.

PERMESSI

Sempreché vi siano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

I permessi concessi in occasione di decesso dei familiari del lavoratore non possono essere comunque computati come ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941 sulla disciplina della materia.

In tal modo il lavoratore usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 15. Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di giorni 15 di intera retribuzione, qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento interconfederale.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per assolvere gli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge alle quali si fa rimando per la relativa disciplina. Il periodo trascorso in servizio militare è computato agli effetti della indennità di licenziamento.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il trattamento per detto caso è quello previsto dall'art. 2 della legge 10 giugno 1940 n. 653 (legge sul trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi).

Terminato il servizio militare, tanto di leva quanto di richiamo, il lavoratore deve presentarsi all'azienda nel termine di 30 giorni per riprendere servizio; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

Art. 25.

TRASFERTA

Al lavoratore in missione per servizio, l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio, con i normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla 2ª classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1) e 2) dell'articolo 13 se la missione dura oltre le dodici e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra è dovuta per ogni giornata di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per le anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere rimunerate come straordinario.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altra località, per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*) viene corrisposta dopo il primo mese nella misura del 35% e dopo il secondo mese nella misura del 20%.

La indennità di cui alla lettera *d*) viene corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 26.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie. Al lavoratore ed ai familiari di cui sopra è consentito che i viaggi in ferrovia siano effettuati in seconda classe.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio e per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, la indennità di trasferta di cui all'art. 25.

In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della intera retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, una mensilità della stessa retribuzione.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Nota.

Si chiarisce che con l'espressione «effettivo cambio di domicilio» non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 27.

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

Ogni infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuata la denunzia di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perchè ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art. 28 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionale, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 28 stabilito.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea come anche al termine del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 28.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, sia professionali che non professionali e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza), è dovuto al lavoratore non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Inoltre durante la interruzione del servizio per le cause in questione, il lavoratore ha diritto nel primo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi due mesi ed alla metà di essa per i rimanenti quattro successivi mesi; nel secondo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione per i primi tre mesi ed alla metà di essa per i successivi sei mesi; nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi quattro mesi e alla metà di essa per i successivi otto mesi.

Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la tbc. valgono le norme legislative in vigore.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex-categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore si fa rimando alle esistenti disposizioni di legge o di contratto collettivo.

Il trattamento economico suddetto è assorbito e sostituito fino alla concorrenza dal trattamento economico che nelle evenienze in questione compete al lavoratore per disposizione delle leggi assicurative ed assistenziali.

Art. 29.

ASPETTATIVA PER MALATTIA

Al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a 5 anni l'azienda può concedere, alla scadenza del periodo di conservazione del posto di cui al precedente art. 28, una aspettativa per malattia fino a tre mesi, la quale è successivamente prorogabile sino ad un massimo di altri tre mesi nel caso di ulteriori documentate necessità convalescenziarie.

L'aspettativa concessa a norma del comma precedente non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'indennità nè il diritto alla retribuzione.

Art. 30

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per quanto riguarda il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950 n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare le lavoratrici alle quali siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, la indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o per puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 28 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

Art. 31.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e di controllo disposta dalla Direzione dello stabilimento per gli oggetti, gli strumenti, gli utensili e per i materiali affidatigli.

Art. 32.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

ANNI DI SERVIZIO	1° Grado	2° Grado
Fino a 5 anni compiuti	mesi 1	mezzo mese
Oltre i 5 anni e fino a 10 compiuti	mesi 1 e mezzo	mesi 1
Oltre i 10 anni	mesi 2	mesi 1 e mezzo

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex-categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il

Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo i termini ridotti al 50% di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 33.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non causata da provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 44 della collegata regolamentazione operaia, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione alla qualifica speciale od ai preesistenti contratti interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro Sud) una indennità, da computare come segue sulla retribuzione mensile:

a) per ciascuno dei primi due anni i 15/30;

b) per ciascuno degli anni successivi fino al decimo compreso i 20/30;

c) per ciascuno degli anni successivi al decimo i 25/30.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Per il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia la liquidazione dell'indennità di licenziamento afferente all'anzianità di servizio prestato in tale qualifica, computata in giorni secondo le misure previste a norma dell'art. 46 della collegata regolamentazione operaia e differita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro disciplinato dalla presente regolamentazione, è fatta aggiungendola al computo della indennità di licenziamento risultante a norma dei comma precedenti.

Sempre nell'ipotesi della provenienza dalla qualifica operaia e nel caso che l'anzianità di servizio in tale qualifica sia superiore ai diciotto anni, il lavoratore conserva per i primi due anni di appartenenza alla sua qualifica inerente alla presente regolamentazione la misura di indennità di licenziamento massima raggiunta nella qualifica operaia.

La trasformazione dell'indennità di licenziamento dal computo in giorni, di cui ai due comma precedenti, a quello in trentesimi deve essere fatta moltiplicando il numero dei giorni predetti per il rapporto 30 : 25.

La liquidazione della indennità determinata ai sensi dei comma precedenti o della successiva norma transitoria (per i casi in cui ricorra l'applicazione di questa), deve essere fatta sulla retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre agli eventuali premi di produzione, partecipazione agli utili e provvigioni (tutti da calcolare nella media percepita nell'ultimo triennio o nel minor periodo di servizio che fosse stato prestato), e un dodicesimo della tredicesima mensilità, anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè la indennità di contingenza.

Norma transitoria

Per il lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto alla assegnazione alle ex-categorie speciali, ai sensi dell'accordo interconfederale 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, è riconosciuta, agli effetti del primo comma dell'articolo, l'anzianità per il servizio prestato nelle mansioni che hanno dato poi diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire — come per il Nord — al 1° gennaio 1945.

Per il lavoratore attualmente in servizio che, ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è stato passato alle ex-categorie speciali antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione, la misura dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 48 del contratto operai 5 marzo 1941 è aumentata di un giorno per ogni anno di servizio prestato nella mansione che gli ha dato poi diritto al passaggio nelle ex-categorie speciali.

Al lavoratore di cui al comma precedente nei cui confronti all'atto dell'attribuzione della nuova qualifica sia stato risolto il precedente rapporto di lavoro, ferma restando la liquidazione dell'indennità di licenziamento a suo tempo effettuata, è tuttavia riconosciuta per il periodo di cui al comma precedente una integrazione pari a un giorno per ogni anno di servizio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 33 della presente regolamentazione:

il 50% quando il lavoratore all'atto delle dimissioni non abbia superato i 5 anni di servizio;

l'intero trattamento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superati i 5 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex-categorie speciali, di cui ai precedenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile agli effetti del presente articolo.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per cause di malattia e di infortunio ed alle donne anche per causa di matrimonio o di gravidanza. Lo stesso trat-

tamento verrà usato ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55.

Art. 35.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo lavoratore, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica;
trattenute per risarcimento di danni;
liquidazione delle indennità in caso di morte;
certificato di lavoro;
restituzione dei documenti di lavoro.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno;
reclami e controversie;
Commissioni Interne:
permessi per cariche sindacali;
aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti-opzione;
condizioni di miglior favore;
decorrenza e durata.

CATEGORIE SPECIALI

Stipendi minimi mensili

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0												
Milano	55.110	48.720	41.870	39.710	38.630	35.790	47.330	41.100	36.050	34.200	30.490	28.430
Torino	53.870	47.590	40.990	38.830	37.800	34.970	46.350	40.170	35.230	33.420	29.820	27.760
Genova	53.410	47.170	40.580	38.470	37.490	34.660	45.890	39.810	34.920	33.110	29.560	27.500
ZONA I												
Como, Firenze, Roma	53.150	46.970	40.380	38.320	37.290	34.510	45.680	39.660	34.760	32.960	29.410	27.400
Situazione extra: Varese	53.770	47.480	40.890	38.730	37.700	34.870	46.250	40.070	35.120	33.320	29.720	27.710
ZONA II												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	51.190	45.270	38.990	36.930	35.950	33.270	44.030	38.210	33.480	31.780	28.380	26.370
Situazioni extra: Crema	54.540	48.260	41.460	39.350	38.260	35.380	46.920	40.630	35.690	33.840	30.230	28.070
Sondrio	52.790	46.710	40.170	38.060	37.030	34.300	45.420	39.400	34.560	32.750	29.250	27.240
Trieste	51.600	45.630	39.240	37.230	36.200	33.480	44.390	38.470	33.780	32.030	28.580	26.630
Verbania	52.120	46.090	39.600	37.600	36.510	33.840	44.810	38.830	34.090	32.340	28.840	26.880
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	50.260	44.440	38.210	36.200	35.230	32.650	43.210	37.490	32.860	31.160	27.810	25.900
Situazione extra: Biella	53.770	47.480	40.890	38.730	37.700	34.920	46.250	40.070	35.120	33.320	29.720	27.710
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	49.290	43.570	37.490	35.540	34.610	32.030	42.380	36.770	32.240	30.590	27.300	25.390
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	47.840	42.280	36.360	34.510	33.530	31.050	41.150	35.690	31.260	29.660	26.470	24.620
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	47.330	41.870	36.000	34.140	33.220	30.750	40.690	35.330	30.950	29.360	26.210	24.410
ZONA VII												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	46.250	40.890	35.170	33.320	32.450	30.020	39.760	34.510	30.280	28.740	25.600	23.840
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	45.270	40.020	34.450	32.650	31.780	29.410	38.990	33.780	29.610	28.070	25.080	23.380
Situazione extra: Valdarno	46.810	41.410	35.640	33.840	32.860	30.440	40.270	34.920	30.640	29.100	25.960	24.150
ZONA IX												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	44.290	39.140	33.170	31.470	30.640	28.380	38.060	33.010	28.580	27.090	24.150	22.510
Situazione extra: Ascoli Piceno	44.690	39.450	33.420	31.670	30.850	28.580	38.320	33.220	28.790	27.300	24.350	22.660
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	42.950	37.960	32.080	30.440	29.610	27.400	36.930	32.030	27.600	26.160	23.380	21.780
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41.660	36.820	30.950	29.360	28.580	26.420	35.840	31.050	26.680	25.290	22.560	20.960
ZONA XII												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.450	34.870	29.300	27.760	27.040	25.080	33.940	29.410	25.240	23.900	21.370	19.880

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - RESIDENZA E DOMICILIO

L'assunzione deve essere comunicata all'impiegato mediante lettera che specifichi:

1) la data di assunzione;

2) la categoria cui viene assegnato ai sensi del successivo articolo 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il luogo di lavoro;

6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità od altro documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere ed il libretto per le assicurazioni sociali, in quanto ne sia in possesso.

E' in facoltà dell'azienda richiedere all'impiegato la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificarne i successivi mutamenti ed a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'impiegato di nuova assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo della indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno della assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e di 3ª categoria. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati sono classificati come sotto indicato in categorie, distinte a seconda della natura delle mansioni richieste od esplicate.

1ª CATEGORIA. — *Tecnici, amministrativi.*

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite da dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2ª CATEGORIA. — *Tecnici, amministrativi.*

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3ª CATEGORIA. — *Tecnici, amministrativi.*

Gruppo A. — Appartengono al gruppo *A* gli impiegati con mansioni d'ordine;

Gruppo B. — Appartengono al gruppo *B* gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Il laureato ed il diplomato di scuole medie superiori, in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale esplica le mansioni impiegatizie, non può essere assegnato, anche se al primo impiego, a categoria inferiore alla seconda.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla prima categoria e di mesi otto per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, ecc. non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA O DALLA QUALIFICA SPECIALE ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

A) *Passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica impiegatizia.*

In tale caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento afferenti al nuovo rapporto e semprechè abbia superato come operaio l'anzianità di servizio di sei anni, di un'anzianità convenzionale impiegatizia pari a sei mesi ogni due anni dell'anzianità di servizio operaia.

All'operaio che abbia compiuto o consegua il passaggio in questione e nei cui confronti si sia interrotto o si interrompa, quindi, il decorso del primo decennio o del terzo o del quarto quinquennio di continuato servizio, necessario per la concessione rispettivamente del primo o del secondo o del terzo premio di anzianità di cui all'art. 23 della collegata regolamentazione operaia, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sotto indicate, al compimento del decennio o quinquennio interrotto, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che al momento di concretarsi del diritto al premio vige per la categoria da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti ratei annuali dell'importo del corrispondente premio per gli operai, quanti sono gli anni interi di servizio che nel periodo interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia con quanto disposto dall'art. 23 della collegata regolamentazione operaia, resta stabilito che la corresponsione di cui sopra assorbe, fino alla concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

B) *Passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia.*

In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a sei mesi ogni due anni dell'anzianità maturata presso l'azienda, sia come operaio sia come appartenente alla qualifica speciale e semprechè questa anzianità complessiva sia superiore a sei anni.

Tuttavia per gli istituti afferenti al trattamento in caso di malattia o di infortunio ed al trattamento di ferie disciplinati dalla presente regolamentazione, l'anzianità convenzionale da attribuire al lavoratore corrisponde all'intera anzianità già riconosciutagli nella precedente qualifica speciale a norma degli articoli 21 e 28 della relativa e collegata regolamentazione.

Le norme relative al premio di anzianità di cui agli ultimi tre comma del precedente punto A) trovano applicazione, in quanto applicabili, anche nel caso di lavoratori passati dalla qualifica speciale a quella impiegatizia.

Per quanto concerne gli aumenti periodici di anzianità è considerata utile agli effetti della presente regolamentazione la intera anzianità per il servizio prestato nella qualifica speciale, come riconosciuto a norma dell'art. 5 e della sua norma transitoria della relativa collegata regolamentazione, con l'avvertenza che il lavoratore godrà nella qualifica impiegatizia il numero degli aumenti periodici residui.

Inoltre per l'istituto di cui trattasi, sempre nel caso del passaggio in questione, valgono le stesse norme previste dall'art. 15 della presente regolamentazione per quel che concerne la non assorbibilità degli aumenti di merito o degli aumenti periodici già maturati o da maturare, il mantenimento dell'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati all'atto del passaggio e la ricalcolazione nel caso di variazione dei minimi contrattuali mensili relativi ai gradi della qualifica di provenienza.

Nel caso di dimissioni, date successivamente al passaggio di qualifica, l'anzianità utile, agli effetti de la attribuzione dell'aliquota dell'indennità di licenziamento di cui al successivo art. 38, è quella intera considerata utile nella precedente qualifica speciale agli effetti della relativa regolamentazione.

Art. 8.

ABITI DA LAVORO

Agli impiegati tecnici di stabilimento o laboratorio verrà fornito gratuitamente ogni anno un abito da lavoro (tuta o vestaglia o camice, ecc.).

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro del sabato non può superare le quattro ore e deve cessare non oltre le ore tredici, senza che ciò possa dar luogo a recupero delle ore effettuate in meno: in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti, dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui all'art. 16 per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per l'impiegato la cui prestazione è connessa con il lavoro dello stabilimento, vale la distribuzione stabilita dal normale orario di fabbrica. Per le ore prestate in più, oltre le 8 ore giornaliere nei primi cinque giorni della settimana ed oltre le 4 ore del sabato, fino alla concorrenza delle 48 ore settimanali, l'impiegato ha diritto alla corresponsione della normale retribuzione oraria di cui al predetto articolo.

All'impiegato al quale è consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti, il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali, è compensato nella misura indicata dal precedente comma.

Restano ferme le condizioni di miglior favore, non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla stessa legge.

Nei casi in cui, disposizione di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi dell'art. 10 e delle disposizioni legislative vigenti;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le seguenti dodici festività:
1) Capo d'Anno;
2) 6 gennaio - Epifania;
3) 19 marzo - S. Giuseppe;
4) Lunedì di Pasqua - giorno dell'Angelo;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto - Assunzione;
9) 1° novembre - Ognissanti;
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre - S. Natale;
12) 26 dicembre - S. Stefano

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

d) la festività del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento.

e) il giorno di Pasqua.

In caso di coincidenza di una o più delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) del presente articolo fra di loro o con la domenica o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto all'impiegato, in aggiunta alla retribuzione mensile, per ciascuna delle festività di cui sub *b*), *c*) e *d*) per le quali non si sia proceduto a spostamento, l'importo di una giornata di retribuzione da calcolarsi secondo le norme dell'art. 16. Per quanto concerne il giorno di Pasqua, in via eccezionale ed in analogia a quanto previsto per gli operai, si conviene di corrispondere, in coincidenza con esso, una giornata di intera retribuzione.

Nei casi sopra indicati, per gli impiegati normalmente addetti a turni avvicendati, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'art. 10 sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*), *c*) e *d*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui al successivo art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI. MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9 o comunque oltre le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime di orario normale, ed oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 per gli impiegati la cui prestazione è connessa con il lavoro di stabilimento.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato in un periodo di 9 ore, da stabilirsi fra le ore 20 e le ore 8 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nelle ricorrenze di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) del precedente articolo 11.

Per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non oltre il quarto giorno precedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento previsto per il lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale):
   per la prima ora 25%
   per le ore successive 35%
2) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . 50%
4) lavoro effettuato in turni avvicendati:
   turni diurni 4%
   turni notturni 25%
5) lavoro straordinario festivo . 70%
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):
   per la prima ora 60%
   per le ore successive . . 75%

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 9 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 16 e non sono comulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo all'impiegato competono per le ore di lavoro prestate, a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 13.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di contingenza e terzi elementi.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, indennità per lavorazioni nocive, ecc.);

c) provvigioni, interessenze, ecc.;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 14.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Lo stipendio minimo contrattuale, per ciascuna categoria e per le varie zone, è fissato nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

E' ammesso che i laureati e i diplomati citati nell'ultimo comma dell'art. 4, in quanto siano al primo impiego, possano essere retribuiti con una riduzione del 7% sullo stipendio minimo contrattuale della categoria cui sono assegnati.

Per l'impiegata adibita a mansioni di concetto si applica lo stesso stipendio minimo contrattuale previsto per la pari categoria uomini.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società), ha diritto nel corso della carriera, indipendentemente da ogni aumento di merito, a 14 aumenti biennali nella misura del 5% per ciascun biennio di anzianità.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di anzianità già maturati o da maturare non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici per l'anzianità utile nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1937 e il 14 giugno 1952, già calcolati sul solo minimo tabellare, sono consolidati in cifra con le relative quote di rivalutazione riconosciute dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954. Tali quote sono elevate, con decorrenza 1° dicembre 1954, alle seguenti nuove misure globali:

	1ª Categoria		2ª Categoria		3ª Categoria		4ª Categoria	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Superiori a 20 anni	575	575	475	410	400	350	360	320
dai 18 ai 20 anni	—	—	455	335	375	285	340	260
dai 16 ai 18 anni	—	—	—	—	300	245	270	225
inferiori ai 16 anni	—	—	—	—	205	205	185	185

Gli aumenti periodici maturati posteriormente al 14 giugno 1952 vanno calcolati oltre che sul minimo di stipendio anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto e debbono essere ricalcolati sia in caso di variazione del minimo stipendiale con effetto immediato, sia per le variazioni della contingenza ai termine di ciascun anno solare con applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio a categoria superiore, sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nella categoria di provenienza, che verranno ricalcolati, limitatamente agli scatti successivi al 14 giugno 1952, con i criteri di cui al comma precedente.

Sempre nel caso di passaggio di categoria, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del primo biennio di anzianità nella nuova categoria.

Art. 16.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 175.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

Agli effetti di cui sopra s'intende per retribuzione mensile quella prevista dai comma 1 e 2 dell'art. 13.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

Per i lavoratori che all'atto della corresponsione della tredicesima mensilità risultino addetti continuativamente a turni avvicendati da almeno due quindicine o quattro settimane, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero le frazioni del mese superiori a 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, in base alle quali, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

INDENNITÀ PER GLI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI NOCIVE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è stabilito da apposito accordo aggiuntivo ed allegato alla presente regolamentazione.

Art. 20.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora la località ove l'impiegato svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati ed il perimetro del più vicino di questi disti km. 5 ed oltre, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

Art. 21.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, ha diritto ad una particolare indennità mensile ragguagliata all'8% del minimo stipendiale della categoria di appartenenza e della eventuale indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 22.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente contenente tutti gli elementi specificati all'art. 25 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma preceden-

te; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 23.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensili percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio fino a 2 anni;

giorni 20 per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

giorni 25 per gli aventi anzianità di servizio fino a 18 anni;

giorni 30 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 18 anni.

Per i lavoratori normalmente addetti a turni avvicendati la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste nel precedente art. 11 che cadono in tale periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie stesse, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma settimo.

La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie non competono all'impiegato durante il periodo di prova; tale periodo, però, deve essere computato, agli effetti della anzianità feriale, per l'impiegato che sia stato confermato in servizio.

L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre l'impiegato ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di un anno feriale incompiuto, sempreché non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usurgli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 28.

Art. 24.

PERMESSI

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

Il permesso concesso in occasione di decesso di familiari dell'impiegato non può essere computato come ferie.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il permesso di giorni quindici, da concedere a norma di legge all'impiegato che contrae matrimonio, è computato escludendo i giorni festivi.

Per il rimanente si fa rimando al trattamento stabilito, come detto, a norma di legge.

Art. 26.

ASPETTATIVA

All'impiegato che abbia un'anzianità di servizio non inferiore ai cinque anni, l'azienda può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 30) nella misura massima di tre mesi, prorogabili, per documentare ulteriori necessità convalescenziarie, sino ad un massimo di altri tre mesi.

Sempreché ricorrano gli stessi requisiti di anzianità, l'azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, un'aspettativa, in relazione alla natura delle necessità che hanno motivato la richiesta stessa.

Gli anzidetti periodi di aspettiva non comportano retribuzione nè maturazione di alcun effetto contrattuale.

Art. 27.

SERVIZIO MILITARE

Sia la chiamata che il richiamo alle armi non risolvono il rapporto d'impiego. Però se il chiamato alle armi risolve il rapporto stesso ha diritto a tutte le indennità, competentigli a norma delle vigenti disposizioni, ma come non ricorre l'obbligo del preavviso così non ricorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per l'impiegato non in prova, il servizio militare è computato quale anzianità utile agli effetti della presente regolamentazione.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi all'azienda nel termine di giorni trenta per riprendere servizio: in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi, a favore dell'impiegato sarà continuato, nella misura dovuta a norma di legge e sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia, o alle altre forme di previdenza sostitutive od integrative di essa.

Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenza militare di carattere eccezionale o di arruolamento volontario, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato e per un periodo non inferiore a mesi tre, una indennità mensile ragguagliata alla sua retribuzione di fatto.

Le norme stabilite con il presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi.

Art. 28.

TRASFERTA

All'impiegato in missione per servizio, l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla seconda classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1) e 2) dell'art. 13, se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere rimunerate come straordinario.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altre località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto *d*) viene corrisposta, dopo il primo mese, nella misura del 35 % e, dopo il secondo mese, nella misura del 20 %.

L'indennità di cui al punto *d*) viene corrisposta nella misura del 20 % quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'impiegato normalmente disimpegna.

L'indennità di cui al punto *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 29.

TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (per ferrovia non inferiore alla 2ª classe) e di vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo), nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari, mobilia, bagaglio, ecc., il tutto nei limiti della normalità e previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' anche dovuta all'impiegato, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui al punto *d*) dell'art. 28. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione (stipendio e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova residenza; quando invece si trasferisca con famiglia detta indennità è commisurata alla intera mensilità (stipendio e indennità di contingenza). Qualora, per effetto di trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Nota. — Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 30

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza) è dovuto all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

2) conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità oltre 6 anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per due mesi ed alla metà di essa per gli altri quattro mesi; nel secondo caso alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per tre mesi e alla metà di essa per gli altri sei mesi; nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per quattro mesi ed alla metà di essa per gli altri otto mesi.

Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la tbc. valgono le norme legislative in vigore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data della stipulazione del presente contratto.

Art. 31.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applica il trattamento previsto dalla legge 26 agosto 1950 n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative.

E' tuttavia in facoltà dell'impiegata — all'atto della presentazione del certificato medico di gravidanza — di optare tra il citato trattamento di legge e quello che consiste nella conservazione del posto per un periodo di mesi otto di cui i primi quattro con la corresponsione dell'intera retribuzione ed i successivi due con la corresponsione della metà della retribuzione.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare la lavoratrice alla quale siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per le lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, la indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o per puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 30 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

Art. 32.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nelle manifestazioni del rapporto di lavoro l'impiegato dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i colleghi ed i dipendenti, di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'impiegato, i superiori improntеranno i rapporti con il rispettivo dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere in grado gli impiegati di conoscere oltre ai propri superiori diretti, quelli con i quali possono avere rapporti nella esplicazione delle proprie mansioni.

Art. 33.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) osservare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni della presente regolamentazione nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto d'impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'azienda non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al comma precedente e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del c. c.;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione e alle altre norme speciali indicate nell'art. 6 della parte comune possono essere punite, a seconda della gravità della mancanza, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;
2) ammonizione scritta;
3) sospensione del lavoro fino a cinque giorni;
4) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il limite di durata della sospensione prevista dal punto terzo.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'impiegato devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 35.

SOSPENSIONI

Incorre nel provvedimento della sospensione l'impiegato:

a) che non si presenti al lavoro come previsto all'art. 33, o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto.

Art. 36.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *con la perdita dell'indennità di preavviso ma non delle altre indennità.*

In tale provvedimento incorre l'impiegato che commette gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d*) dell'art. 35 sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'impiegato, con sentenza passata in giudicato per azione commessa non in connesione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti e comunque compimento di azione che implichi gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *c*) dell'art. 35 sempreché non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) trascuratezza nell'andamento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando sia stato già comminato il provvedimento disciplinare di cui all'art. 35.

2) *senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili, comunque di materiale illustrativo, di brevetti e procedimenti di lavorazione ed equivalenti violazioni del segreto di ufficio;

d) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

e) recidiva nella colpa di cui al punto *c*) dell'articolo precedente qualora vi sia dolo.

Art. 37.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

ANNI DI SERVIZIO	1ª Categoria	2ª Categoria	3ª Categoria
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre 5 e fino a 10 anni. . .	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Art. 38.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 36, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937, l'indennità di licenziamento verrà liquidata, al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1934, n. 1825 (15/30 — quindici trentesimi — di retribuzione mensile per ogni anno di anzianità) oppure, in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944, l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento), portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 12 della parte comune;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, la indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Agli effetti del presente articolo, sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, e un dodicesimo della tredicesima mensilità, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione, aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui prestato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 40 della presente regolamentazione.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, saranno corrisposte all'impiegato le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 38 della presente regolamentazione:

il 50 per cento quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio;

l'intero trattamento quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 5 anni di servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia, infortunio, ed alle donne, per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Lo stesso trattamento verrà usato agli impiegati che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Art. 40.

PREVIDENZA

Circa la « previdenza impiegati industria » l'azienda deve attenersi alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenenti il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non costituiscono titolo per la risoluzione del contratto di impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Nelle occasioni suddette, all'impiegato che chiede, con il dovuto preavviso, di rescindere il rapporto di lavoro, sarà usato l'intero trattamento di liquidazione previsto dall'art. 38; nel caso però che le richieste di rescissione del contratto d'impiego assumessero carattere di generalità tale da compromettere il normale

andamento aziendale, tale facoltà è temporaneamente sospesa e le organizzazioni sindacali periferiche di categoria interverranno per la regolazione della questione.

Art. 42.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo impiegato, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica;
trattenute per risarcimento danni;
liquidazione dell'indennità in caso di morte;
certificato di lavoro.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale;

regolamento interno;
reclami e controversie;
commissioni interne;
permessi per cariche sindacali;
aspettative per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti-opzione;
condizioni di miglior favore;
decorrenza e durata.

TABELLA IMPIEGATI

UOMINI — *Stipendi minimi mensili*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria *A*							3ª Categoria *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75.340	56.800	49.230	42.280	40.580	39.040	35.840	30.850	28.630	23.590	35.840	34.250	33.220	31.110	26.270	24.720	19.780
Torino	73.700	55.520	48.200	41.350	39.710	38.160	35.020	30.230	27.960	23.120	35.020	33.480	32.500	30.440	25.750	24.210	19.260
Genova	73.030	55.050	47.740	40.930	39.400	37.800	34.710	29.920	27.710	22.870	34.710	33.170	32.240	30.180	25.490	24.000	19.110
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	72.720	54.740	47.530	40.840	39.190	37.650	34.560	29.770	27.600	22.760	34.560	33.010	32.080	30.020	25.390	23.000	19.060
Situazione extra:																	
Varese	73.490	55.410	48.100	41.250	39.660	38.060	34.970	30.080	27.910	23.070	34.970	33.370	32.450	30.390	25.650	24.150	19.260
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno Massa Carrara Novara, Pavia, Pisa	70.040	52.790	45.780	39.350	37.800	36.260	33.320	28.740	26.630	21.940	33.320	31.830	30.900	28.940	24.460	23.070	18.390
Situazioni extra																	
Crema	74.620	56.190	48.770	41.870	40.220	38.630	35.480	30.590	28.270	23.380	35.480	33.040	32.910	29.890	26.060	24.510	19.570
Sondrio	72.200	54.440	47.230	40.530	38.900	37.440	34.350	29.610	27.450	22.610	34.350	32.810	31.830	29.820	25.240	23.740	18.900
Trieste	70.560	53.200	46.200	39.600	38.060	36.560	33.530	28.940	26.830	22.060	33.530	32.080	31.110	29.150	24.620	23.230	18.490
Verbania	71.280	53.710	46.610	40.020	38.420	36.870	33.910	29.200	27.090	22.390	33.940	32.330	31.420	29.410	24.930	23.430	18.690
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.700	51.810	44.960	38.570	37.030	35.640	32.700	28.120	26.110	21.580	32.700	31.210	30.330	28.430	24.000	22.610	18.030
Situazione extra:																	
Biella	73.490	55.410	48.100	41.250	39.660	38.060	34.970	30.080	27.910	23.070	34.970	33.370	32.450	30.390	25.700	24.150	19.260
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.880	50.990	44.190	37.960	36.400	35.020	32.190	27.710	25.700	21.170	32.140	30.660	29.770	27.860	23.590	22.200	17.660
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	67.050	50.110	43.470	37.030	35.640	34.200	31.420	27.090	25.080	20.700	31.330	29.070	29.100	27.300	23.070	21.730	17.300
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.770	49.290	42.800	36.570	35.120	33.780	31.600	26.730	24.720	20.450	30.900	29.510	28.690	26.880	22.600	21.370	17.050
ZONA VII																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.300	48.720	42.280	35.840	34.450	33.060	30.390	26.160	24.260	20.030	30.330	28.940	28.070	26.320	22.250	20.960	16.690
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.960	47.690	41.410	35.070	33.730	32.390	29.720	25.600	23.740	19.620	29.660	28.380	27.500	25.750	21.780	20.500	16.380
Situazione extra:																	
Valdarno	66.180	49.340	42.850	36.310	34.870	33.480	30.800	26.470	24.570	20.290	30.690	29.300	28.480	26.680	22.510	21.220	16.380
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.650	45.940	39.880	33.530	32.240	30.050	28.480	24.460	22.710	18.750	28.430	27.140	26.820	24.670	20.860	19.670	15.660
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	62.160	46.350	40.170	33.840	32.500	31.210	28.690	24.670	22.870	18.900	28.630	27.350	26.520	24.870	21.010	19.830	15.760
ZONA X																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61.080	45.060	39.090	32.700	31.360	30.180	27.710	23.840	22.090	18.280	27.500	26.270	25.490	23.000	20.190	19.000	15.140
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi Latina, Matera Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.590	43.880	38.110	31.830	30.640	29.410	27.040	23.280	21.580	17.820	26.680	25.440	21.670	23.180	19.570	18.440	14.680
ZONA XII																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.860	41.970	36.460	30.390	29.200	28.020	25.750	22.200	20.550	16.940	25.340	24.210	23.480	21.990	18.590	17.510	13.960

TABELLA IMPIEGATI

DONNE. — *Stipendi minimi mensili*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A						3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75.340	48.820	41.970	36.300	34.300	30.850	28.580	26.210	24.360	21.780	30.850	29.460	27.600	24.360	22.200	21.060	18.490
Torino	73.700	47.740	41.100	35.590	33.530	30.230	27.910	25.650	23.840	21.320	30.180	28.840	26.990	23.840	21.730	20.600	18.080
Genova	73.030	47.330	40.690	35.230	33.220	29.920	27.660	25.440	23.640	21.060	29.870	28.580	26.780	23.640	21.580	20.450	17.920
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	72.720	47.120	40.530	35.070	33.060	29.770	27.550	25.290	23.540	20.960	29.720	28.430	26.680	23.540	21.480	20.340	17.870
Situazione extra: Varese	73.490	47.590	40.990	35.480	33.420	30.080	27.810	25.600	23.790	21.220	30.080	28.740	26.930	23.790	21.680	20.550	18.030
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	70.040	45.370	39.090	33.840	31.930	28.740	26.520	24.360	22.660	20.240	28.690	27.400	25.650	22.660	20.650	19.620	17.150
Situazioni extra: Crema	74.620	48.360	41.610	36.000	33.990	30.590	28.220	25.960	24.100	21.580	30.540	29.150	27.350	24.100	21.990	20.860	18.280
Sondrio	72.200	46.810	40.270	34.870	32.910	29.610	27.400	25.130	23.380	20.860	29.560	28.220	26.420	23.380	21.320	20.240	17.770
Trieste	70.560	45.730	39.350	34.090	32.140	28.940	26.780	24.570	22.810	20.390	28.890	27.600	25.850	22.810	20.810	19.780	17.300
Verbania	71.280	46.200	39.710	34.400	32.450	29.200	27.040	24.820	23.070	20.550	29.150	27.860	26.110	23.070	21.010	19.980	17.460
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.700	44.550	38.820	33.170	31.260	28.120	26.010	23.900	22.250	19.880	28.120	26.880	25.180	22.250	20.290	19.210	16.840
Situazione extra: Biella	73.490	47.640	40.990	35.540	33.420	30.080	27.860	25.600	23.790	21.220	30.080	28.740	26.930	23.790	21.680	20.550	18.030
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.830	43.830	37.700	32.650	30.800	27.710	25.650	23.540	21.890	19.570	27.660	26.370	24.720	21.840	19.930	18.900	16.580
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	67.050	43.050	37.030	31.830	30.020	27.090	25.030	22.970	21.370	19.060	27.040	25.800	24.150	21.370	19.470	18.490	16.220
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.770	42.380	36.460	31.470	29.660	26.730	24.670	22.660	21.030	18.800	26.630	25.440	23.790	21.010	19.160	18.230	15.910
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.300	41.920	36.050	30.850	29.100	26.160	24.210	22.200	20.650	18.440	26.060	24.930	23.380	20.600	18.800	17.870	15.600
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.960	41.050	35.280	30.230	28.480	25.600	23.690	21.780	20.240	18.080	25.540	24.360	22.810	20.190	18.440	17.460	15.300
Situazione extra: Valdarno	66.180	42.440	36.510	31.210	29.460	26.470	24.510	22.510	20.910	18.690	26.420	25.240	23.640	20.860	19.000	18.080	15.810
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.650	39.550	33.990	28.890	27.240	24.460	22.660	20.810	19.310	17.250	24.410	23.380	21.890	19.310	17.610	16.740	14.680
Situazione extra: Ascoli Piceno	62.160	39.810	34.250	29.100	27.450	24.670	22.810	20.960	19.470	17.410	24.620	23.540	22.040	19.420	17.770	16.840	14.780
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61.080	38.730	33.320	28.070	26.470	23.840	22.040	20.290	18.850	16.700	23.690	22.610	21.170	18.690	17.050	16.220	14.160
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.590	37.750	32.500	27.400	25.850	23.280	21.530	19.780	18.390	16.430	22.920	21.890	20.500	18.130	16.530	15.660	13.750
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.860	33.100	31.050	26.110	24.620	22.200	20.500	18.850	17.510	15.600	21.780	20.810	19.470	17.200	15.710	14.940	13.080

PARTE QUARTA

PARTE COMUNE ALLE TRE REGOLAMENTAZIONI

A) *Istituti inerenti al trattamento del singolo lavoratore.*

Art. 1.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 2.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena la azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10 % del suo importo.

Art. 3.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Al riguardo dispongono le norme del Codice Civile (art. 2122) che disciplina la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva del preavviso e quella del licenziamento, previste dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidate a titolo di « indennità in caso di morte » al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del Codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel secondo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 565 Codice Civile).

Art. 4.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 5.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 6.

ASSENZE

Ai fini della maturazione dell'anzianità le assenze dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto contrattualmente previsti.

Ai particolari effetti dell'indennità di licenziamento si tiene conto delle assenze di qualsiasi durata fino a quando permane in atto il rapporto di lavoro.

B) *Istituti di carattere generale e sindacale.*

Art. 7.

REGOLAMENTO INTERNO

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dal vigente accordo interconfederale sulle Commissioni Interne, deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne, previste dal relativo accordo interconfederale, per le composizioni dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti Associazioni Sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A secondo della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne si richiama la disciplina interconfederale in materia.

Art. 10.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle Confederazioni Sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria, delle Camere del Lavoro, delle Unioni provinciali e dei Sindacati provinciali e comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 11.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art. 12.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI - OPZIONE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e provinciali integrativi preesistenti per le categorie di lavoratori cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Per quanto concerne gli accordi interconfederali, gli altri accordi provinciali e gli accordi aziendali, si intendono superate o sostituite (salvi facendo i casi di esplicito richiamo) le norme afferenti agli istituti disciplinati dalla corrispondente regolamentazione del presente contratto, le cui disposizioni — nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi — sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Peraltro, per quanto concerne i predetti altri accordi provinciali ed accordi aziendali, le parti interessate si consulteranno per proporre poi alle rispettive competenti organizzazioni sindacali periferiche l'accordo per l'opzione — in relazione a singoli istituti — fra le norme di cui alla corrispondente regolamentazione del presente contratto e quelle degli accordi in questione regolanti i singoli stessi istituti.

L'opzione non potrà essere esercitata dopo il 60° giorno dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 13.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si dànno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 14.

PICCOLE AZIENDE

Per le piccole aziende industriali che occupano non più di otto lavoratori si conviene che attraverso accordi da stipularsi fra le competenti organizzazioni sindacali provinciali si potrà addivenire a temperamenti che valgono a limitare l'onere di qualche istituto contrattuale.

Art. 15.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha la validità di tre anni a decorrere dal 1° gennaio 1959 e sino a tutto il 31 dicembre 1961 e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non sia stato disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

ALLEGATO

ACCORDO AGGIUNTIVO PER LE LAVORAZIONI NOCIVE, O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Art. 1. — Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e, per gli aventi diritto, le disposizioni ministeriali per la somministrazione del latte, mentre si riconferma la necessità che nulla sia omesso, sia da parte delle aziende sia da parte dei lavoratori, per eliminare o ridurre le cause che determinano condizioni di particolare nocività, si conviene che agli operai normalmente addetti a lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose in relazione alle tipiche condizioni di lavoro proprie della industria della gomma, conduttori ed affini, e agli impiegati ed agli appartenenti alle qualifiche speciali che partecipino normalmente e sovraintendano direttamente con carattere di continuità alle lavorazioni stesse, venga corrisposta una speciale indennità proporzionata alla nocività e particolare gravosità ambientale di lavoro.

Art. 2. — Ai fini di cui sopra i lavoratori interessati alle disposizioni del presente accordo vengono ripartiti nei seguenti gruppi:

1) lavoratori esposti all'azione di sostanze ad elevato grado di tossicità, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne gravi intossicazioni (acute, subacute e croniche);

2) lavoratori esposti all'azione di sostanze e tossicità di medio grado o di sostanze irritanti, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne intossicazioni o persistenti lesioni della pelle o delle mucose;

3) lavoratori esposti all'azione di sostanze a tossicità di grado minore e di sostanze meno irritanti, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne temporanee intossicazioni o lesioni irritative della pelle, degli occhi, o delle mucose,

nonchè lavoratori operanti normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose.

Casi eccezionali di concorso di più elementi sfavorevoli di nocività possono essere esaminati al fine di spostare al grado superiore la misura della indennità.

Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali l'assegnazione ai gruppi di cui sopra non coincide necessariamente con l'assegnazione effettuata agli stessi fini degli operai addetti alle medesime lavorazioni, bensì sarà determinata dalle specifiche modalità e circostanze delle prestazioni dei singoli lavoratori di cui trattasi.

Le indennità da corrispondere ai lavoratori aventi diritto sono le seguenti:

1° gruppo: L. 24,60 orarie;
2° gruppo: L. 14,35 orarie;
3° gruppo: L. 10,20 orarie;

Art. 3. — Per gli operai addetti a lavorazioni molto sporchevoli e per gli appartenenti alle qualifiche speciali che nello svolgimento delle loro mansioni sono soggetti a notevole insudiciamento, ferme restando le disposizioni concordate per la fornitura degli abiti da lavoro, le aziende sono tenute a fornire mezzi detersivi idonei e sufficienti.

Art. 4. — Le indennità di cui all'art. 2 verranno corrisposte per le ore intere di effettiva prestazione del lavoratore nelle particolari condizioni sopra considerate ed opereranno agli effetti contrattuali nei soli limiti previsti dal successivo art. 9.

Le suddette indennità non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Esse saranno aggiornate di sei mesi in sei mesi, a decorrere dal 1° luglio 1959, nella misura percentuale in cui sarà variato nel semestre precedente il minimo contrattuale nazionale per il manovale comune, aumentato dell'indennità di contingenza, da calcolarsi sulla media delle variazioni intervenute nello stesso periodo per le città di Torino, Milano, Terni e Foggia.

Art. 5. — Qualora per sopravvenuto miglioramento degli impianti o per modifiche del processo produttivo non sussistessero più le condizioni per le quali l'indennità era stata concordata, si farà luogo, mediante accordo fra le parti, allo spostamento ad altro grado o alla soppressione della indennità.

Art. 6. — L'indennità di cui al presente accordo deve essere corrisposta anche ai lavoratori ausiliari (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, ecc.) comandati a prestare la loro opera nei locali nei quali viene effettuata la lavorazione che dà diritto alla indennità, purchè questa si svolga durante la loro prestazione. Comunque la indennità deve essere corrisposta solo per le ore di effettiva permanenza al reparto.

Per i lavoratori in genere che, pur non essendo strettamente legati al processo produttivo, operano saltuariamente negli ambienti considerati, sarà determinata, di comune accordo, una durata media di presenza per il computo dell'indennità.

Art. 7. — L'incasellamento dei lavoratori nei gruppi sopra considerati sarà fatto mediante accordo diretto fra le parti.

In caso di controversia sarà esperita la normale procedura per le vertenze sindacali, con la partecipazione di una speciale Commissione paritetica, composta di tecnici e sanitari, nominati dalle parti.

Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali, le aziende hanno la facoltà di forfetizzare in misura giornaliera o mensile, d'intesa con gli interessati, le indennità ad essi spettanti a norma delle disposizioni sopra citate.

Art. 8. — Per i lavoratori delle aziende presso le quali, attraverso la fissazione dei trattamenti economici, anche collettivi, sia già stato tenuto conto delle particolari condizioni di lavoro, oggetto del presente accordo, le parti o le organizzazioni interessate concorderanno l'adeguamento di detto trattamento con quello derivante per lo stesso titolo dalle disposizioni del presente accordo, effettuando, se del caso, il relativo conguaglio.

Restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Art. 9. — In relazione al precedente articolo 4, viene stabilito quanto segue:

a) Ferie. — *Per i lavoratori che al momento del*l'invio in ferie siano stati addetti continuativamente da almeno tre mesi alle lavorazioni di cui al presente accordo, la competente indennità sarà computata nella retribuzione da corrispondere per il periodo feriale.

b) Festività infrasettimanali e nazionali. — In tali ricorrenze la competente indennità sarà corrisposta allorchè il lavoratore ne abbia goduto da almeno una settimana.

c) Gratifica natalizia o tredicesima mensilità. — Agli effetti di tali istituti l'indennità competente a norma del presente accordo sarà calcolata nella retribuzione, ragguagliandola però alla durata effettiva delle prestazioni che il lavoratore avrà dato nell'anno, o nel minor periodo di servizio prestato, nelle lavorazioni di cui trattasi.

Per quanto concerne gli operai, le aziende hanno facoltà di liquidare la quota di gratifica afferente alla indennità in parola o per ciascun periodo di paga mediante addizionale dell'8 per cento sulla indennità corrisposta per il periodo stesso, o mensilmente, od a periodi più lunghi o a fine d'anno.

d) Per i lavoratori fruenti da almeno tre mesi della indennità del primo gruppo di cui all'art. 2, i quali siano trasferiti a reparti di lavorazioni meno nocive o non nocive, l'indennità stessa sarà mantenuta nella misura prevista per il primo gruppo durante le prime quattro settimane di permanenza nella nuova destinazione.

Art. 10. — Per i lavoratori ausiliari di cui all'art. 6 (operanti saltuariamente negli ambienti nocivi) le indennità da computarsi per ogni giorno di ferie o di festività infrasettimanali e nazionali, si intendono ragguagliate alla durata media di presenza calcolata ai sensi del predetto articolo.

Art. 11. — Il presente accordo fa parte integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro cui è allegato.

Visti il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1348.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese delle materie plastiche.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 7 novembre 1958, e relative tabelle, per gli addetti all'industria delle materie plastiche, stipulato tra l'Unione Nazionale Industrie Materie Plastiche, l'Associazione Italiana dell'Industria delle Materie Plastiche e Resine Sintetiche, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, l'Organizzazione Sindacale fra i Lavoratori Chimici ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Unione Nazionale Industrie Materie Plastiche, la Associazione Italiana dell'Industria delle Materie Plastiche e Resine Sintetiche, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Chimici;

Viste le disposizioni per gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, allegate al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 74 del 15 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 7 novembre 1958, relativo agli addetti all'industria delle materie plastiche, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, delle disposizioni indicate nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese delle materie plastiche.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 28 ottobre 1960
Atti del Governo, registro n. 130, foglio n. 151. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 7 NOVEMBRE 1958 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE MATERIE PLASTICHE

Addì 7 novembre 1958 in Milano

tra

l'Unione Nazionale Industrie Materie Plastiche « Unionplast », rappresentata dal proprio Presidente Rag. *Ortensio Menchini*, assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie Varie e dal Dott. *Scagnolari* dell'Associazione Industriale Lombarda;

l'Associazione Italiana dell'Industria delle Materie Plastiche e Resine Sintetiche (Assoplast), rappresentata dal suo Presidente Ing. *Manlio Muzzoli*, assistito dall'Avv. *Giorgio Boccardo* e dal Dott. *Luigi Bava;* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona dell'Avv. *Renzo Boccardi* e del Dott. *Mario Binaghi;*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Chimici (F.I.L.C.), rappresentata dai segretari nazionali Signori *Egidio Roncaglione* e *Silvano Verzelli*, con la partecipazione di una delegazione di lavoratori composta dai signori *Alemano, Corà, Gatti, Legnani, Nicola, Vaglia;* con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.), rappresentata dai Segretari On. *Vittorio Foa* e On. *Luciano Romagnoli;*

l'Organizzazione Sindacale fra i Lavoratori Chimici ed affini (Federchimici), rappresentata dal proprio Segretario generale *Giuseppe Reggio* e dai Segretari nazionali Signori *Egidio Quaglia, Vera Acutis, Mario Zanetta*, con l'intervento di una delegazione dei lavoratori; con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Dionigi Coppo*, assistito dal Commendatore *Ettore Azais;*

l'Unione Italiana Lavoratori Chimici (U.I.L.-Chimici), rappresentata dai Segretari nazionali Signori *Lino Ravetta, Domenico Tardioli, Giulio Polotti, Leo Biggi, Ernesto Cornelli*, con la partecipazione di una delegazione di lavoratori; con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.), in persona dei Segretari nazionali Signori *Italo Viglianesi, Raffaele Vanni* e Dottore *Tullio Repetto*.

Addì 7 novembre 1958 in Milano

tra

l'Unione Nazionale Industrie Materie Plastiche « Unionplast », rappresentata dal suo Presidente Rag. *Ortensio Menchini*, assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie Varie e dal Dott. *Scagnolari* dell'Associazione Industriale Lombarda;

l'Associazione Italiana dell'Industria delle Materie Plastiche e Resine Sintetiche (Assoplast), rappresentata dal suo Presidente Ing. *Manlio Muzzoli*, assistito dall'Avv. *Giorgio Boccardo* e dal Dott. *Luigi Bava;* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona dell'Avv. *Renzo Boccardi* e del Dott. *Mario Binaghi;*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Chimici (C.I.S.N.A.L.), rappresentata per delega dal Signor *Bruno Scheggi* Delegato Confederale per l'Alta Italia;

è stato stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli operai, categorie speciali ed impiegati dipendenti dalle industrie delle materie plastiche (produzione, lavorazione, stampaggio di materiali termoplastici e termoindurenti, bakelite, urea, celluloide, galalite, ebanite, rhodoid, rhodialite, plexiglas, vipla ed affini).

Parte Prima

REGOLAMENTAZIONE OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai è fatta tramite l'Ufficio di collocamento, in conformità delle norme di legge e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità.

All'atto dell'assunzione l'Azienda comunicherà all'operaio con esattezza la località alla quale è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alla quale è assegnato e la relativa paga.

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

Art. 2.

AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per l'ammissione al lavoro delle donne e dei minori, valgono le disposizioni di legge.

Comunque è fatto divieto di far lavorare di notte i giovani inferiori ai 18 anni e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e deroghe previste dalla legge.

Art. 3.

DOCUMENTI - RESIDENZA - DOMICILIO

Per l'assunzione l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessera e libretto delle assicurazioni sociali, in quanto il lavoratore ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equipollente.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio la presentazione del certificato penale, in data non anteriore ai tre mesi, nonchè il certificato di lavoro per le occupazioni antecedenti, semprechè il lavoratore ne sia in possesso.

L'azienda rilascerà ricevuta per i documenti che trattiene in deposito.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora, ed a notificarne i successivi mutamenti, ed a consegnare dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'operaio potrà essere sottoposto ad un periodo di prova non superiore a sei giornate lavorative, durante il quale sarà reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza preavviso nè indennità.

Tale periodo potrà essere di comune accordo prorogato a 15 giorni lavorativi. Tale accordo dovrà risultare da comunicazione scritta al lavoratore.

La paga fissata all'operaio decorre dal primo giorno di assunzione, e non può in ogni caso, essere inferiore al corrispondente minimo contrattuale per la categoria, alla quale lo stesso viene assegnato.

L'operaio che viene trattenuto al lavoro oltre il periodo di prova, si intende tacitamente confermato in servizio.

L'operaio che nel corso, o al termine del periodo di prova non venga trattenuto, o si dimetta, ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute in base alla paga fissata all'atto dell'assunzione, corrispondente al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Il servizio prestato nel periodo di prova, qualora sia seguito da conferma, anche tacita, va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

L'assegnazione della qualifica agli operai verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

Uomini addetti alla costruzione di stampi e minuterie metalliche ed allo stampaggio di materie plastiche e finitura.

Operai specializzati. — Sono coloro che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche non comuni capacità tecnico pratiche, conseguite con adeguato tirocinio. A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria i seguenti operai: addetti alla costruzione ed alla riparazione degli stampi complessi; aggiustatori, tornitori, fresatori, rettificatori, che eseguono lavorazioni delle superfici così dette di « figure » cioè, tutte le superfici di stampa che dànno forma al pezzo stampato; addetti al controllo delle lavorazioni degli stampi; tagliatori in lastre; incisori, pantografisti di stampi.

Operai qualificati. — Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali specifiche capacità tecnico-pratiche, conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria i seguenti operai: addetti alla costruzione e riparazione di stampi di facile esecuzione; addetti alle operazioni di sgrossatura in genere; all'imbullinaggio sia alle macchine come al banco, come pure gli operai operatori addetti alla sorveglianza delle lavorazioni dello stampaggio; verificatori del materiale finito; spinatori ad acqua calda.

Operai comuni. — Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio, anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di classifiche superiori, partecipando direttamente alla lavorazione.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria i seguenti operai: addetti alle presse; addetti alla sbavatura e ai banchi di finitura ai forni, distributori di utensili e materiali vari di magazzino.

Manovali comuni. — Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico, di pulizia e analoghi lavori di fatica, anche se compiuti in reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

NOTA: per l'assegnazione alle categorie superiori e per la durata del tirocinio si terrà debito conto dell'eventuale appropriata preparazione conseguita in scuole professionali.

Donne addette esclusivamente e normalmente alla lavorazione delle parti metalliche.

1ª *categoria*: sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria le seguenti operaie: addette alle trance automatiche e alle grosse trance a motore sia per imbottitura che per taglio; addette ai torni a revolver, ai trapassi non sensitivi per punte di oltre 10 mm. per maschiatrici con maschi di oltre 10 mm.

2ª *categoria*: sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenze conseguite con breve tirocinio.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria le seguenti operaie: addette alla trancia a mano o a pedale; addette ai trapani per punte inferiori a 10 mm., alle maschiatrici con maschi inferiori ai 10 mm., rullatrici delle viti stampate, fresatrici, tornitrici su turnielli in ripresa, rullatrici di filetti per parti imbottite, refilatrici per parti imbottite.

3ª *categoria*: sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasporti leggeri, o comunque lavori che non richiedono periodo di tirocinio.

Donne addette esclusivamente e normalmente alla lavorazione delle materie plastiche.

Specializzate. — Sono considerate tali le operatrici addette alle operazioni di stampaggio o di finitura che guidano e controllano la esecuzione pratica delle lavoratrici.

1ª *categoria*: sono coloro che compiono lavori ed operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria le seguenti operaie: addette allo stampaggio con capacità a lavori complessi, addette a lavorazioni su macchine pesanti, addette normalmente a più presse di natura complessa, addette alle macchine ad iniezione spinatrici ad acqua calda, tagliatrici in lastra di precisione.

2ª *categoria*: sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenze conseguite con breve tirocinio.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria le seguenti operaie: addette allo stampaggio con più di una pressa non di natura complessa, addette al montaggio dei pezzi stampati, aerografiste; tagliatrici in lastre e tubo di precisione, saldatrici con solventi.

3ª *categoria*: sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasporti leggeri o comunque lavori che non richiedono periodo di tirocinio.

A titolo di esempio sono da assegnarsi a questa categoria le seguenti operaie: addette alla finitura, al magazzeno, verificatrici del materiale finito.

Qualora un operaio addetto ad una categoria ritenga che le sue mansioni siano corrispondenti a quelle di una categoria superiore, il suo passaggio alla categoria superiore è vincolato all'esecuzione, approvata dal collaudo, di un capolavoro che viene determinato caso per caso a seconda della qualifica richiesta, salvo quanto disposto dall'art. 11 della presente regolamentazione.

Per gli addetti a lavori discontinui o mansioni di semplice attesa o custodia valgono le disposizioni contenute nell'allegato A del presente contratto.

Art. 6.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato, si fa riferimento alla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e relativo regolamento, riservandosi le parti di riesaminare la materia per quanto di loro competenza.

Art. 7.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza a corsi di istruzione professionale serali o festivi, potrà essere esonerato dal lavoro.

Analoga concessione potrà essere fatta per mettere in grado i lavoratori interessati di partecipare agli esami finali dei corsi suddetti.

I permessi di cui sopra, sono regolati dall'art. 42.

Art. 8.

LAVORO A COTTIMO - PREMI AD INCENTIVO

Allo scopo di consentire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalle Aziende in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità e operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno l'8 % superiore ai minimi di paga della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

Quando gli operai siano strettamente e direttamente vincolati nel ritmo del loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga, la percentuale minima di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta la percentuale minima di cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore saranno concessi acconti sul presumibile guadagno nella misura di circa il 90 %.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione, avrà diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Sempre allo scopo di stimolare l'aumento della produzione nelle Aziende nelle quali le possibilità tecniche lo consentano è in facoltà delle Aziende di istituire premi incentivi individuali e collettivi o generali atti a stimolare la produzione stessa senza con ciò creare cumulo con la percentuale di cottimo.

Art. 9.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai di ambo i sessi che ultimeranno presso la stessa azienda rispettivamente il 10°, il 15°, il 20° anno di anzianità continuativa sarà corrisposto alle singole scadenze (una volta tanto) un premio commisurato alla retribuzione globale di fatto (contingenza compresa pari a:

125 ore al compimento del 10° anno di anzianità ininterrotta;

125 ore al compimento del 15° anno di anzianità ininterrotta;

150 ore al compimento del 20° anno di anzianità ininterrotta.

I premi di cui al comma precedente assorbono fino alla concorrenza del relativo importo gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Art. 10.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Santo Natale, agli operai considerati in servizio nell'azienda, sarà corrisposta una gratifica natalizia nella misura di 200 (duecento) ore della retribuzione globale di fatto.

Agli operai che prestino effettivo servizio in turni avvicendati nel ciclo completo — con carattere di prevalenza nel corso di ogni anno solare — la percentuale di maggiorazione media sarà computata nella retribuzione ai fini del calcolo della gratifica natalizia.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, verranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti saranno stati i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Art. 11.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La qualifica attribuita all'operaio non lo esime dal prestare temporaneamente la propria opera in lavori diversi da quelli ai quali è normalmente adibito, e che gli venissero eventualmente comandati, tenuto possibilmente conto della di lui qualifica, capacità ed attitudine.

In questo caso gli sarà corrisposto il salario relativo alle nuove mansioni, se superiore a quello che egli normalmente percepisce, mentre continuerà a percepire il salario corrispondente alla propria qualifica, se quello relativo alle nuove mansioni sarà inferiore. Nel caso che il predetto passaggio di mansioni avvenga per sostituzione di operai assenti per malattia, infortunio o permesso, il lavoratore continuerà a percepire il proprio salario, semprechè non venga adibito alle mansioni superiori per un periodo maggiore di quattro giorni, nel quale caso percepirà il salario superiore per l'intero periodo.

L'operaio che per almeno 30 giorni continuativi disimpegni mansioni superiori alla sua qualifica, passa nella qualifica superiore e con la retribuzione corrispondente, tranne il caso di sostituzione temporanea per malattia, permesso ed infortunio.

Tutti i suddetti passaggi di qualifica non interrompono i rapporti di lavoro e le relative anzianità; perciò non si dovrà provvedere ad alcuna liquidazione.

Art. 12.

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia normalmente adibito a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà classificato nella qualifica superiore, salvo che non si tratti di passaggio temporaneo di mansioni disciplinate dall'art. 11 del presente contratto.

Art. 13.

TRASFERTE

All'operaio in missione per esigenze di servizio, la Azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50 % della retribuzione giornaliera (comprensiva della contingenza) se la missione dura oltre le ore 12 e sino alle ore 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50 % della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*), assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni o impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno rimunerate come straordinario.

Nei casi in cui l'operaio venga inviato in missione presso altra località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, la indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35 %, e, dopo il secondo mese, nella misura del 20 %.

La indennità di cui alla lettera *d*) sarà corrisposta nella misura del 20 % quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'operaio normalmente disimpegna.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 14.

TRASFERIMENTI

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, sarà corrisposto l'importo previamente concordato con l'Azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè per le masserizie.

Gli verrà inoltre corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, per sè e per i familiari conviventi che lo seguono nel trasferimento, la trasferta di cui all'articolo 13.

Oltre a quanto sopra previsto, gli verrà corrisposto se celibe una indennità di trasferimento commisurata a 15 giorni della retribuzione globale giornaliera che andrà a percepire nella nuova residenza. Se capo famiglia, detta indennità sarà commisurata a 30 giorni di retribuzione.

L'operaio ha inoltre il diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di fitto.

L'operaio che non accetti il trasferimento, ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dal presente contratto.

Art. 15.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono svolti da maestranze maschili, a parità di condizione di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nella lavorazione a cottimo, la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 16.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato a settimana, o a quindicina o a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90 % della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte di retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 17.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede, perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento affinchè il competente Ufficio dell'Azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 18.

ABITI DA LAVORO

Per le lavorazioni per le quali, secondo le norme vigenti, sono richiesti degli speciali indumenti, le aziende forniranno gratuitamente ai lavoratori, detti indumenti.

Art. 19.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella fissata dalla legge con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Nell'eventualità che l'orario di lavoro dovesse essere portato a 40 ore settimanali (a 42 per i lavoratori addetti a turni regolari periodici), le parti, in mancanza di una opportuna disposizione generale, s'incontreranno per determinare le eventuali maggiorazioni da stabilire per le ore intercorrenti fino alle 48 settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro sarà fissato dall'azienda e disposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

Le ore di lavoro verranno contate sugli orologi dello stabilimento (dove esistano) regolati in base ad un unico orario.

Gli operai non potranno rifiutarsi, tranne nei casi di forza maggiore, alla effettuazione di turni avvicendati od a cicli continui e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici l'operaio del turno smontante non potrà abbandonare il lavoro senza prima avere avuto la sostituzione dall'operaio del turno montante, ferme restando le maggiorazioni stabilite dall'art. 25 per il lavoro straordinario.

Dichiarazione a verbale.

Conformemente al disposto dell'art. 18 comma secondo della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela delle donne e dei fanciulli, si conviene che il riposo intermedio del personale femminile e minorile potrà essere ridotto ad un'ora al giorno nei casi di prestazioni superiori alle 8 ore giornaliere e a mezz'ora nel caso di lavoro a turni con prestazione non superiore alle 8 ore giornaliere. Resta escluso il personale adibito alle lavorazioni indicate nella tabella A e B di cui al R. D. 7 agosto 1936 n. 1720.

Art.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro, dovuta a cause di forza maggiore, semprechè l'operaio sia trattenuto nello stabilimento, nel conteggio della paga non si terrà conto della interruzione stessa.

Lo stesso trattamento (comprensivo della percentuale minima di cottimo) verrà usato al lavoratore cottimista, negli stessi limiti, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà chiedere il suo licenziamento con diritto a tutte le normali indennità, compreso il preavviso.

Art. 21.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordato tra le organizzazioni

sindacali (locali) interessate, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 45 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 22.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

L'inizio e la fine del lavoro vengono regolati come segue:

Il primo segnale verrà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro. A questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento.

Il secondo segnale verrà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro.

Il terzo segnale verrà dato all'ora precisa dell'inizio del lavoro e l'operaio dovrà in tal momento trovarsi al suo posto di lavoro.

Ai ritardatari il conteggio della mercede verrà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale.

La cessazione del lavoro verrà annunciata da un unico segnale.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima di tale segnale.

Art. 23.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalemente di domenica, salvo le deroghe della legge, fermo restando che per il personale di attesa o per quello adibito ai lavori a turni avvicendati, il riposo settimanale potrà cadere in giornata non domenicale e si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 24.

POMERIGGIO DEL SABATO

Nei giorni del sabato il lavoro ha termine non oltre le ore 14, salvo le eccezioni più avanti indicate.

Le ore di lavoro non compinte nel pomeriggio del sabato potranno essere ricuperate in altri giorni lavorativi, senza far luogo a maggiorazioni di salario.

Rientrano nelle eccezioni sopra richiamate gli operai contemplati nelle esclusioni di cui ai successivi comma *A*), *B*) e *C*).

In tali casi saranno stabiliti per gli operai stessi turni che consentano la disponibilità di almeno 26 pomeriggi di sabato ogni anno solare, opportunamente ripartiti nelle diverse stagioni.

A) *Esclusioni dipendenti dalla natura dell'industria.*

Operai addetti ad attività per cui si applica il riposo settimanale per turno, perchè a fuoco continuo o a processi tecnici continui o stagionali o rispondenti ai bisogni collettivi che si manifestano continuamente per tutti i giorni della settimana, e cioè:

a) attività di cui all'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 e tabella integrativa I-II e III, approvata con decreto ministeriale 22 giugno 1935;

b) opifici la cui forza motrice prevalente è prodotta direttamente dal vento o dall'acqua, ovvero è costituita da energia elettrica prodotta o trasportata direttamente dall'esercente dell'opificio, ed esclusivamente per l'uso di questo;

c) mansioni che pur non rientrando in quelle sopraindicate sono con queste ultime connesse in modo che la loro sospensione nel pomeriggio del sabato pregiudicherebbe il normale andamento del lavoro e cioè:

mansioni del personale addetto alle operazioni inerenti allo scarico, carico e spedizione, qualora la sospensione del lavoro del pomeriggio del sabato intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

mansioni del personale addetto presso le sedi, filiali ed agenzie delle aziende industriali, limitatamente alle operazioni di vendita al banco di prodotti di propria fabbricazione;

mansioni del personale addetto a prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso.

B) *Lavoratori addetti a lavorazioni diverse*:

a) attività che soddisfino bisogni che si manifestano anche e specialmente il sabato e la domenica mattina, come manutenzione, pulizia e riparazione dell'impianto in quanto dette operazioni non possono compiersi in altri giorni senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) vigilanza dell'azienda e degli impianti;

c) attività rivolta alla raccolta o lavorazione di materie prime o prodotti soggetti a facile deterioramento;

d) attività che non possono essere sospese, per ragioni tecniche per più di un giorno alla settimana;

e) scarico, carico, trasporto e spedizione di merci nel pomeriggio del sabato, qualora la sospensione intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

f) operazioni di vendita al banco, presso le sedi, filiali ed agenzie delle aziende industriali interessate dei prodotti fabbricati dalle stesse;

g) prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso;

h) lavoratori addetti ad operazioni di ripristino, d'impianti, di macchinari e di attrezzature appartenenti all'azienda, danneggiati da cause belliche.

C) *Esclusioni dipendenti dal sistema delle lavorazioni.*

Industrie in cui si effettuano lavorazioni non continuative a più squadre; personale addetto a stabilimenti che per insufficienza di impianti o per mancanza di personale, lavorano a tre o a due squadre per tutti i sei giorni della settimana.

D) *Esclusioni dipendenti da circostanze eccezionali.*

ed in particolare con riferimento alle limitazioni stagionali di energia elettrica.

Chiarimento a verbale.

E' ammesso il proseguimento del lavoro nel pomeriggio del sabato anche in casi non previsti dalle suddette deroghe ed eccezioni, semprechè si addivenga ad accordo fra le parti tramite le locali organizzazioni sindacali di categoria.

Art. 25.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 19 e comunque oltre le ore 8 giornaliere e le 48 settimanali, per i lavoratori a regime

normale di orario e oltre le 10 ore giornaliere e le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività nazionale previsti dall'art. 26 del presente accordo. Per quanto concerne il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali il trattamento viene regolato con l'art. 27 del presente contratto.

Il lavoro compiuto in domenica, quando nel corso della settimana siano già state eseguite 48 ore di lavoro, è da considerare straordinario festivo.

Per gli operai compresi nelle deroghe ed eccezioni delle leggi sul riposo settimanale lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale dovrà essere preavvertito non più tardi del quarto giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento previsto per il lavoro festivo.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere disposto ed autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale . . 25 %
2) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi . . . . 50 %
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . 30 %
4) lavoro effettuato in turni avvicendati:
 turni diurni . . . 4 %
 turno notturno . . . 20 %
5) lavoro straordinario festivo . . . . . 70 %
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati): per
 la prima ora . . . . 60 %
 per le ore successive . . . . 75 %

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa la indennità di contingenza secondo la misura nota al momento della liquidazione delle maggiorazioni stesse.

Le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Per le donne ed i minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge, n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli), se retribuita, assorbe la maggiorazione prevista per i turni diurni dal punto 4° del presente articolo.

Art. 26.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 23;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio, del 4 novembre e le altre che eventualmente in sostituzione od in aggiunta venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti solennità:

1) Capo d'anno;
2) 6 gennaio - Epifania;
3) 19 marzo - S. Giuseppe;
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto - Assunzione;
9) 1° novembre - Ognissanti;
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre - S. Natale;
12) 26 dicembre - S. Stefano;
13) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento;

d) il giorno di Pasqua.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori festività infrasettimanali oltre od in luogo di talune di quelle sopra elencate, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato e variato con le nuove festività riconosciute.

Il lavoro nei giorni di domenica potrà essere svolto, nei casi consentiti e con le avvertenze stabilite dalla legge sul riposo domenicale o settimanale, fermo rimanendo il trattamento economico previsto dall'art. 25 del presente contratto.

Il lavoro nelle festività di cui alle lettere *b*), *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità, purchè si faccia luogo al trattamento economico previsto dallo art. 27 del presente contratto.

Art. 27.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI FESTIVITÀ

Il trattamento economico spettante agli operai in caso di festività viene regolato come segue:

1) *Per le festività di cui al punto* b) *dell'art.* 26:

— qualora non vi sia prestazione d'opera, verranno corrisposte 8 ore di normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio;

— qualora vi sia prestazione, in aggiunta alla normale retribuzione di cui sopra, al lavoratore dovrà essere corrisposta la retribuzione per le ore lavorate, maggiorata della percentuale per lavoro festivo o per straordinario festivo.

2) *Per le festività elencate al punto* c) *dell'art.* 26:

— qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio; determinata in ragione di 1/6 dell'orario settimanale contrattuale;

— in caso di prestazione di lavoro in tali giornate festive, oltre alla normale retribuzione di cui sopra, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la percentuale di maggiorazione per lavoro festivo o straordinario festivo.

3) *Festività di Pasqua*:

Per il giorno di Pasqua, data la particolare caratteristica di tale festività, sarà corrisposta una giornata di intera retribuzione.

Il trattamento economico previsto ai comma 1) e 2) verrà praticato anche qualora la festività coincida con una giornata domenicale o di riposo compensativo.

Art. 28.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'operaio ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) retribuito con paga globale di fatto, nei seguenti limiti:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: giorni 12 lavorativi;

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: giorni 14 lavorativi;

dal 16° anno in poi: giorni 16 lavorativi.

Per coloro che lavorano normalmente a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

Nella retribuzione globale di fatto, per gli operai che prestino effettivo servizio in turni avvicendati nel loro ciclo completo — con carattere di prevalenza nel tempo nel corso di ogni anno feriale — dovrà essere compresa la percentuale di maggiorazione media, percepita per tale lavoro.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze di lavoro dello stabilimento.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Il personale assunto nel corso dell'anno avrà diritto alle ferie per l'anno stesso in rapporto ai mesi di servizio prestato, esclusi in ogni caso i periodi inferiori a 15 giorni ed i ratei inferiori a mezza giornata.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'operaio avrà diritto a tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

In caso che le festività nazionali o infrasettimanali cadessero durante il periodo di ferie, si potrà prolungare tale periodo per il numero delle festività cadenti nel periodo stesso, oppure procedere al relativo pagamento previsto dall'art. 27.

Chiarimento a verbale.

E' consentita la sostituzione del godimento delle ferie fino ad un massimo di 6 giorni corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura prevista dall'art. 28 per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 29.

CHIAMATA ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi, valgono le vigenti disposizioni di legge. Durante il periodo del servizio di leva, l'operaio viene considerato in aspettativa, senza alcuna decorrenza di ogni effetto contrattuale, ivi compresi quelli dell'anzianità.

L'operaio potrà prolungare l'aspettativa al massimo fino ad un mese dopo la data del congedamento.

Scaduto tale termine senza che l'operaio si sia presentato in servizio, l'azienda potrà considerarlo dimissionario, salvo i casi di comprovata impossibilità.

Art. 30.

RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il relativo trattamento è regolato dalle disposizioni di legge in vigore all'atto del richiamo.

Art. 31.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda:

1) sottoporrà in ogni caso l'operaio a visita medica al momento dell'assunzione al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata ed anche successivamente quando lo ritenga opportuno;

2) sottoporrà — ove lo ritenga opportuno o quando i singoli interessati lo richiedano — gli operai addetti alle lavorazioni considerate nocive, a periodiche visite mediche;

3) doterà gli operai dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che per la loro specifica natura possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni secondo le vigenti disposizioni di legge.

Tali mezzi protettivi ma di uso personale, come zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc., saranno assegnati in dotazione per tutta la durata del lavoro e ne sarà sempre accertata l'efficienza.

La fornitura di tali mezzi avverrà a cura ed a completo carico dell'azienda.

Da parte sua l'operaio è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che gli verranno impartite dall'azienda, a norma di legge, per la tutela della sua salute ed in particolare a servirsi dei mezzi di cui sopra, fornitigli dall'azienda, soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

Ove motivi d'igiene lo esigano le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde gli operai possano usufruirne al termine del lavoro.

Art. 32.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Ogni infortunio sul lavoro, quando anche consenta la continuazione della normale attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, il quale provvederà che vengano prestate le cure di pronto soccorso.

Al termine del periodo di invalidità temporanea, entro 24 ore dal rilascio del certificato di guarigione, l'operaio dovrà presentarsi alla direzione della fabbrica per ricevere disposizioni relative alla ripresa del proprio lavoro.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo non inferiore a mesi dieci senza interruzione di anzianità ai fini dell'indennità di licenziamento.

I lavoratori infortunati sul lavoro avranno diritto alla corresponsione della retribuzione per la giornata in corso.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso in caso di infortunio, saranno retribuiti a paga normale per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 33.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

E' vietato adibire al lavoro i fanciulli di ambo i sessi, di età minore degli anni 14.

E' inoltre vietato adibire:

a) i minori di 16 anni al sollevamento dei pesi, al trasporto di pesi su carriole o su carretti a braccia a due ruote, quando questi lavori si svolgano in condizioni di particolare disagio e pericolo;

b) le donne minorenni ai lavori di lubrificazione dei motori, alla loro pulizia, alla loro manutenzione quando sono in moto od agli organi di trasmissione;

c) i minori degli anni 18 nella manovra e nel traino di vagonetti;

d) i minori degli anni 15 se uomini e degli anni 21 se donne ai lavori pericolosi, faticosi od insalubri;

e) l'azienda ove lavorino anche occasionalmente i minori degli anni 17 e le donne, provvederà ad affiggere una tabella riportante limiti di trasporto e sollevamento pesi in riferimento all'età dei lavoratori.

Per quanto non previsto dal presente articolo, s'intendono qui richiamate le disposizioni del presente contratto e delle leggi vigenti o che saranno emanate in materia.

Art. 34.

INDENNITÀ PER LAVORI ESEGUITI IN LOCALITÀ MALARICA

Agli operai che per ragioni di lavoro debbono recarsi in località dichiarate malariche compete una indennità da fissarsi dalle Organizzazioni territoriali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 35.

MATRIMONIO

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia.

In base a tale accordo l'operaio ha diritto in occasione del matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi.

Agli operai che contraggono matrimonio, e che abbiano maturato un'anzianità di almeno un anno, verrà inoltre corrisposta, da parte dell'azienda una gratifica straordinaria ragguagliata all'importo di 4 giornate di retribuzione; a richiesta poi del lavoratore l'azienda concederà, in occasione ed in aggiunta al periodo di congedo di cui sopra, un permesso non retribuito della durata fino a 4 giorni lavorativi.

Nel caso in cui l'istituto del congedo matrimoniale previsto dalle vigenti disposizioni subisca miglioramenti, sia in rapporto al trattamento economico che per quanto concerne il permesso, l'azienda dedurrà dai rispettivi titoli i miglioramenti stessi.

Art. 36.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

In caso di malattia non professionale od infortunio non sul lavoro l'operaio non in prova e non in preavviso, avrà diritto alla conservazione del posto, ai fini dell'indennità di licenziamento, per un periodo di:

6 mesi per anzianità ininterrotta fino a 5 anni;
8 mesi per anzianità ininterrotta da 6 a 15 anni;
10 mesi per anzianità ininterrotta oltre i 15 anni.

Trascorso tale periodo, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per la persistenza della infermità e delle sue conseguenze, decade per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e l'operaio avrà diritto alla liquidazione delle indennità previste dal presente contratto per il caso di licenziamento non ai sensi dell'articolo 47.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire la Direzione dell'azienda entro il giorno successivo a quello in cui si manifesti la malattia stessa, salvo caso di forza maggiore che dovrà essere dimostrato. Il certificato medico attestante la malattia deve essere consegnato o fatto pervenire all'azienda entro tre giorni dall'inizio dell'assenza.

Per il trattamento di malattia o di infortunio e per gli altri diritti e doveri dell'operaio durante lo stato di malattia si richiamano le norme di legge o contrattuali vigenti in materia.

L'azienda ha facoltà di accertare lo stato di salute dell'operaio mediante visita da parte del medico di sua fiducia.

Art. 37.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento di gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni.

Art. 38.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostra di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali verrà concessa una aspettativa, per la durata della carica e fino ad un massimo di due anni, senza decorrenza della retribuzione, ma con decorrenza dell'anzianità, esclusione fatta agli effetti della gratifica natalizia e del godimento delle ferie.

Art. 39.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio deve svolgere le mansioni affidategli con la normale diligenza richiesta dalla natura del lavoro nell'interesse dell'azienda.

L'operaio deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro.

L'operaio durante il rapporto di lavoro non può divulgare notizie che possano recare danno all'azienda dalla quale dipende, nè trafugare disegni e campionature.

Art. 40.

ASSENZE

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificabile.

Ogni assenza non giustificata o non autorizzata potrà essere punita con la multa dal 5 al 20 % della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Ripetendosi e prolungandosi le assenze suddette l'operaio potrà essere punito a termini degli articoli 46-47.

Tutte le assenze ancorchè giustificate o autorizzate, comportano la perdita della retribuzione per il tempo della loro durata.

Sarà considerato asserte qualsiasi operaio che non avrà fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia) a meno che non possa far constatare in modo sicuro prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento; ma in tal caso sarà ritenuto ritardatario.

Art. 41.

REGOLAMENTO INTERNO

Presso lo stabilimento, sentita la Commissione Interna, potrà essere redatto un regolamento interno, da collocare in luogo chiaramente visibile.

Art. 42.

PERMESSI DI ENTRATA E USCITA

Durante le ore di lavoro nessun operaio potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza permesso della Direzione,

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi nello stabilimento in ore fuori del proprio orario di lavoro.

Il permesso di uscita deve essere chiesto dall'operaio al suo capo immediato nella prima mezz'ora di lavoro.

All'operaio che ottenga il permesso entro la prima mezz'ora di lavoro non compete alcuna retribuzione.

Per motivi di carattere eccezionale il permesso potrà essere chiesto dal lavoratore in qualsiasi momento. In tal caso il lavoratore verrà retribuito per la durata del lavoro effettivamente prestato.

Art. 43.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna. Egli dovrà interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà, onde poterli asportare quando lo ritenga.

In caso di licenziamento o di dimissioni prima di lasciare il servizio, l'operaio dovrà restituire tutto quello che ha ricevuto in consegna.

Qualora non restituisca tutto o parte di quanto avuto in consegna gli potrà venire addebitato il relativo importo all'atto della liquidazione.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

L'operaio dovrà essere messo in grado di conservare tutto ciò che gli è stato dato in consegna, in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità, semprechè però ne abbia tempestivamente informato la Direzione dell'azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni a tali oggetti, che siano imputati a sua colpa e negligenza ed il loro ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 44.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati ad ogni lavoratore senza l'autorizzazione del superiore diretto.

Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente darà diritto all'azienda di rivalersi sulle di lui competenze per i danni di tempo e di materiale subìti.

Art. 44.

DANNI E TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati all'operaio non appena venuti a conoscenza della ditta.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere autorizzata in modo da non superare il 10 % (dieci per cento) della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 45.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto e alle altre eventuali norme speciali potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;

2) multa fino all'importo di 3 ore di paga e della eventuale contingenza;

3) ammonizione scritta;

4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;

5) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, competenti per territorio, su richiesta delle singole aziende, potranno stipulare accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione prevista al punto 4).

Ogni provvedimento disciplinare adottato nei confronti di un operaio, dovrà essere portato a conoscenza dell'interessato.

Art. 46.

MULTE E SOSPENSIONI

Ricade sotto i provvedimenti della multa e della sospensione l'operaio:

a) che non si presenti al lavoro come previsto all'art. 40 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidategli;

d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente stabilito con apposito cartello;

e) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda e di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

f) che effettui movimento irregolare di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

g) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto di lavoro, ai regolamenti interni o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene;

h) che si trovi in condizioni di evidente ubriachezza.

La multa verrà applicata per mancanza di minor rilievo, la sospensione nei casi di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, sarà devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali di carattere aziendale esistenti, o in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 47.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto:

1) *Con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità.*

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'operaio che sia recidivo nelle infrazioni di cui all'articolo precedente o che commetta atti di infrazione alla disciplina di gravità superiore a quelli già previsti od alla diligenza nel lavoro, oppure che commetta infrazioni di cui agli esempi seguenti:

a) assenze per cause non giustificate o senza giustificazione prolungate oltre 3 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

c) recidiva nella mancanza di cui al punto *f)* dell'articolo 46 semprechè non si riscontri nella mancanza della stessa il dolo;

d) danneggiamento gravemente colposo al materiale dell'azienda o di lavorazione;

e) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento.

2) *Senza preavviso e senza indennità per anzianità.*

Tale provvedimento si applica nei confronti del lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale:

a) inosservanza del divieto di fumare, quando tale contravvenzione possa provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto;

c) trafugamento di schede e disegni di macchine, di utensili, o comunque di materiale illustrativo di brevetti e procedimenti di lavorazione;

d) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi;

e) insubordinazione ai superiori che comporti grave nocumento morale e materiale all'azienda;

f) recidiva nelle mancanze di cui al punto *g)* dell'art. 46, qualora vi sia dolo.

Art. 48.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Per la composizione di tutti i reclami e controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento mediante trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti Associazioni sindacali, per il tentativo di conciliazione.

Le controversie collettive per l'interpretazione o l'applicazione del presente contratto, saranno deferite, a seconda della loro natura, all'esame delle competenti organizzazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori, territoriali o nazionali, per la loro definizione.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Nessun operaio può rifiutarsi da qualunque visita d'inventario che per ordine dell'azienda, venisse fatta degli oggetti affidatigli, o a visita personale di controllo all'uscita dello stabilimento.

Alle lavoratrici la visita sulla persona non potrà essere compiuta che in locale appartato con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 50.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne sono e saranno quelli previsti dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 51.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 47 o le dimissioni dell'operaio potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di 6 (sei) giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 52.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento dell'operaio non ai sensi dell'art. 47 — punto secondo — l'azienda corrisponderà un'indennità commisurata a:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta da 1 a 5 anni;

b) giorni 10 (80 ore) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta oltre i 5 anni e fino ai 10 anni;

c) giorni 12 (96 ore) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta oltre i 10 anni e fino ai 18 anni;

d) giorni 15 (120 ore) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta oltre i 18 anni.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

L'indennità di cui ai precedenti comma si applica per l'anzianità maturata dall'operaio a partire dal 1° gennaio 1947 considerando utile, agli effetti delle maggiori indennità di cui ai punti *b*), *c*) e *d*) l'anzianità maturata prima di tale data.

Per quanto riguarda l'anzianità maturata antecedentemente al 1° gennaio 1947, l'indennità di licenziamento sarà conteggiata in ragione di 3 giorni per ogni anno di anzianità ininterrotta di servizio, ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore che verranno aziendalmente mantenute.

L'indennità sarà calcolata in base all'intera retribuzione (paga più indennità di contingenza); per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo si conteggia la media di guadagno realizzata negli ultimi tre mesi.

Agli operai che nell'ultimo anno abbiano prestato servizio effettivo in turni avvicendati nel ciclo completo, con carattere di prevalenza nel tempo (almeno sei mesi), la percentuale di maggiorazione media sarà computata sulla retribuzione ai fini del calcolo dell'indennità.

La gratifica natalizia sarà conteggiata nell'indennità maggiorando gli elementi costitutivi della retribuzione dell'8,33 %.

Art. 53.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni dell'operaio l'azienda corrisponderà l'indennità di anzianità di cui all'art. 52 nella seguente misura:

1) il 50 % per anzianità ininterrotta presso la stessa azienda oltre i 2 e fino a 8 anni;

2) il 75 % per azianità ininterrotta presso la stessa azienda oltre gli 8 e fino a 12 anni;

3) il 100 % per anzianità ininterrotta presso la stessa azienda da oltre i 12 anni;

4) il 100 % in caso di dimissioni per matrimonio, gravidanza e puerperio;

5) il 100 % agli operai che si dimettono dopo il 60° anno di età;

6) il 100 % alle operaie che si dimettono dopo il 55° anno di età.

Per i primi due anni di anzianità non verrà corrisposta alcuna percentuale di indennità: detti due anni, per gli apprendisti, decorrono dalla fine del periodo di apprendistato.

Art. 54.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del prestatore di lavoro, la indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso debbono corrispondersi al coniuge, ai figli, o se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado o agli affini entro il secondo grado.

Per quanto concerne la ripartizione delle indennità se non vi è accordo tra gli aventi diritto per l'attribuzione di esse in mancanza delle persone indicate nel comma precedente, valgono le norme contenute nell'art. 2122 del Codice Civile.

Art. 55.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 Codice civile se non è obbligatorio il libretto di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto, qualunque ne sia la causa, l'imprenditore deve rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore di lavoro è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni esercitate.

Art. 56.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

L'azienda dovrà consegnare entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro tutti i documenti in regola, compreso il libretto di lavoro. Il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso in cui da parte dell'Azienda non fosse possibile consegnare tutti i documenti all'operaio, dovrà essere rilasciato allo stesso una dichiarazione scritta giustificativa onde consentire al lavoratore di munirsi dei documenti necessari per iniziare un nuovo eventuale rapporto di lavoro.

Art. 57.

ABROGAZIONE DI PRECEDENTI CONTRATTI MANTENIMENTO DELLE CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto annulla e sostituisce tutti i contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti alla data della sua decorrenza. Rimangono immutate le migliori condizioni individuali in atto praticate dalle singole aziende alla data di applicazione del predetto contratto.

Art. 58.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi delle Confederazioni Sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria, delle Camere del Lavoro, delle Unioni provinciali e delle Camere Sindacali, dei Sindacati provinciali e comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 59.

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La paga oraria minima per ciascuna categoria di operai e per le varie zone è fissata nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti della presente regolamentazione.

Art. 60.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dal 7 novembre 1958 con validità di 3 anni da detta data e cioè sino al 6 novembre 1961, e si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno, se non verrà disdetto da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della data della sua scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

ALLEGATO *A*

DISPOSIZIONI PER GLI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per gli addetti a lavori discontinui o alle mansioni di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

Gli operai anzidetti sono classificati, in via esemplificativa, nei quattro gruppi seguenti:

Gruppo A - Vi appartengono: gli autisti meccanici con la patente di terzo grado, con funzioni di completa messa a punto del motore nelle fasi di montaggio e smontaggio, i motoscafisti, ecc.

Gruppo B - Vi appartengono: gli autisti non meccanici, gli addetti permanentemente al servizio antincendi, ecc.

Gruppo C - Vi appartengono: i portieri in genere, gli uscieri, i fattorini con mansioni di fiducia, ecc.

Gruppo D - Vi appartengono: i cavallanti, i carrettieri, gli stallieri, gli inservienti, gli addetti ai servizi igienici a spogliatoi, a refettori, a depositi biciclette, ecc.

La retribuzione giornaliera del personale addetto viene determinata come segue:

a) per le prime 8 ore con la paga corrispondente a quella rispettivamente prevista nelle tabelle salariali per gli operai di produzione specializzati, qualificati, comuni e manovali;

b) per la nona e la decima ora con l'anzidetta paga ridotta al 50 per cento;

c) per le ore straordinarie con le maggiorazioni previste all'art. 25.

L'indennità di contingenza per i lavoratori di cui al presente articolo è ragguagliata ad un orario di 10 ore ed a quello maggiore richiamato dal primo comma.

Tuttavia allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato dagli operai in questione deve essere adottata, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

TABELLA OPERAI

UOMINI. — *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Operaio qualificato Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Manovale specializzato Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Manovale comune Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Apprendisti 16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	189,20	184 —	162,80	169,80	164,90	144,80	119,80	160,80	150,10	118,50	93,30	150,90	140,90	111,30	77,50	111,30	77,50
Torino	185 —	179,80	159,20	166,10	161,30	141,60	117,20	157,30	146,90	115,90	91,30	147,60	137,80	109 —	75,70	109 —	75,70
Genova	183,40	178,30	157,80	164,70	159,90	140,40	116,20	155,80	145,50	114,80	90,40	146,30	136,60	107,90	75,10	107,90	75,10
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	182,50	177,50	157,10	163,90	159,10	139,80	115,60	155,20	144,90	114,30	90 —	145,50	136 —	107,40	74,70	107,40	74,70
Situazione extra: Varese	184,60	179,40	158,80	165,70	160,90	141,30	116,90	156,90	146,50	115,60	91,10	147,20	137,50	108,70	75,60	108,70	75,60
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	175,90	171 —	151,40	157,90	153,40	134,60	111,30	149,60	139,60	110,20	86,70	140,30	131 —	103,50	72 —	103,50	72 —
Situazioni extra: Crema	187,40	182,10	161,20	168,20	163,30	143,50	118,70	159,20	148,60	117,30	92,30	149,40	139,60	110,30	76,60	110,30	76,60
Sondrio	181,50	176,30	156 —	162,90	158,10	138,80	114,80	154,20	144 —	113,60	89,40	144,60	135,10	106,80	74,30	106,80	74,30
Trieste	177,30	172,30	152,50	159,10	154,50	135,80	112,30	150,70	140,60	110,90	87,50	141,30	132 —	104,30	72,50	104,30	72,50
Verbania	178,90	174 —	154 —	160,70	155,90	137 —	113,30	152,10	142 —	112,10	88,20	142,70	133,30	105,40	73,20	105,40	73,20
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	172,60	167,80	148,50	155 —	150,40	132,10	109,30	146,80	136,90	108 —	85,10	137,60	128,50	101,60	70,70	101,60	70,70
Situazione extra: Biella	184,60	179,50	158,80	165,70	160,90	141,30	116,90	157 —	146,50	115,60	91,10	147,30	137,50	108,70	75,60	108,70	75,60
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	170,10	165,30	146,40	152,30	147,90	130 —	107,50	144,20	134,50	106,20	83,60	134,90	126,10	99,60	69,30	99,60	69,30
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	166,40	161,70	143,20	148,50	144,20	126,70	104,80	140,20	130,80	103,30	81,40	131 —	122,40	96,70	67,30	96,70	67,30
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	164,70	160,10	141,70	147,10	142,80	125,40	103,70	138,70	129,60	102,20	80,40	129,70	121,10	95,70	66,50	95,70	66,50
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	161 —	156,50	138,50	143,70	139,50	122,50	101,40	135,50	126,50	99,80	78,60	126,30	117,90	93,20	64,80	93,20	64,80
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	157,60	153,30	135,70	140,70	136,60	120 —	99,20	132,70	123,80	97,60	76,90	123,60	115,50	91,30	63,40	91,30	63,40
Situazione extra: Valdarno	163 —	158,50	140,30	145,50	141,30	124,10	102,70	137,40	128,20	101,10	79,60	127,90	119,50	94,30	65,60	94,30	65,60
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	151,90	147,70	130,70	134,30	130,30	114,50	94,70	126,50	118,10	93,20	73,30	117,70	110 —	86,90	60,50	86,90	60,50
Situazione extra: Ascoli Piceno	153,20	148,80	131,70	135,30	131,30	115,40	95,50	127,50	119 —	93,90	74 —	118,70	110,80	87,70	61 —	87,70	61 —
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	147 —	142,80	126,40	130 —	126,20	110,80	91,70	122,10	114 —	89,90	70,80	113 —	105,60	83,40	58 —	83,40	58,—
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	141,70	137,80	122,10	125,40	121,70	106,90	88,50	117,70	109,90	86,70	68,30	109,10	101,90	80,50	55,90	80,50	55,90
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	134,20	130,50	115,50	118,80	115,30	101,20	83,70	111,40	104 —	82,10	64,70	103,20	96,40	76,20	53 —	76,20	53 —

TABELLA OPERAIE ADDETTE A LAVORAZIONI MATERIE PLASTICHE

DONNE. — *Paga minima oraria*

ZONE	Operaie specializzate	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
		Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0													
Milano	148,20	141,60	118,70	111,70	98,90	134 —	112,40	99,60	86,50	125,80	105,90	94,50	75,70
Torino	144,60	138,50	116,10	109,80	96,70	131,10	109,80	97,40	84,70	123 —	103,50	92,40	74,10
Genova	144 —	137,30	114,90	108,40	95,80	129,90	108,90	93,50	83,90	122 —	102,70	91,70	73,30
ZONA I													
Como, Firenze, Roma	143,20	136,70	114,40	107,70	95,40	129,30	108,40	96,10	83,50	121,30	102,20	91,30	73 —
Situazione extra: Varese	144,60	138,20	115,70	109 —	96,40	130,70	109,60	97,20	84,50	122,70	103,30	92,20	73,90
ZONA II													
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	137,60	131,70	110,30	103,80	91,90	124,60	104,40	92,60	80,50	117 —	98,50	87,90	70,30
Situazioni extra: Crema	145,50	140,30	117,40	110,60	97,90	132,70	111,20	98,70	85,70	124,50	104,90	93,60	74,90
Sondrio	142,30	135,90	113,70	107,10	94,90	123,50	107,70	95,50	83 —	120,60	101,60	90,60	72,50
Trieste	139,30	132,70	111,10	104,60	92,60	125,60	105,30	93,30	81,10	117,80	99,20	88,60	70,90
Verbania	140,80	134 —	112,20	105,70	93,50	126,80	106,20	94,20	81,90	119 —	100,10	89,40	71,60
ZONA III:													
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	135,50	129,30	108,30	101,90	90,20	122,30	102,50	90,80	79 —	114,70	96,60	86,20	69 —
Situazione extra: Biella	144 —	138,20	115,80	109,10	96,40	130,80	109,60	97,20	84,50	122,80	103,30	92,20	73,90
ZONA IV:													
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	132,90	127,10	106,40	100,20	88,70	120,20	100,70	89,30	77,70	112,60	94,80	84,60	67,70
ZONA V:													
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	129,70	123,90	103,70	97,70	86,40	116,80	98 —	86,80	75,40	109,30	92 —	82,10	65,70
ZONA VI:													
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	128,60	122,70	102,70	96,70	85,60	115,70	96,90	86 —	74,70	108,20	91,10	81,30	65 —
ZONA VII:													
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	126 —	119,90	100,30	94,50	83,60	112,90	94,60	83,90	72,90	105,30	88,60	79,10	63,30
ZONA VIII:													
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	122,80	117,30	98,20	92,50	81,90	110,50	92,60	82,20	71,40	103,10	86,70	77,50	62 —
Situazione extra: Valdarno	128,10	121,30	101,70	95,70	84,70	114,40	95,90	85,10	74 —	106,60	89,80	80,10	64,20
ZONA IX													
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	118,60	112 —	93,70	88,30	78,20	105,50	88,40	78,40	68,10	98,20	82,70	73,90	59,10
Situazione extra: Ascoli Piceno	118,60	112,80	94,50	89 —	78,70	106,20	89,10	78,90	68,60	99 —	83,30	74,40	59,50
ZONA X:													
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	115,40	108,50	90,70	85,50	75,70	101,80	85,30	75,60	65,70	94,20	79,30	70,80	56,80
ZONA XI:													
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	111,10	104,60	87,60	82,50	73 —	98,20	82,30	72,90	63,40	90,90	76,50	68,30	54,70
ZONA XII:													
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	105,90	99 —	82,90	78,10	69,10	92,90	78 —	69 —	60 —	86,10	72,50	64,70	51,80

TABELLA OPERAIE ADDETTE A LAVORAZIONI METALLICHE

DONNE. — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria				Apprendiste	
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:														
Milano	142,70	119,50	112,00	99,00	135 —	113,20	100,30	87,20	126,70	106,70	95,30	76,20	95,30	76,20
Torino	139,60	116,90	110,10	97,40	132 —	110,70	98,10	85,40	124 —	104,30	93,10	74,60	93,10	74,60
Genova	138,30	115,80	109,10	96,50	130,90	109,70	97,30	84,60	122,90	103,40	92,30	74 —	92,30	74 —
ZONA I:														
Como, Firenze, Roma	137,70	115,30	108,70	96,10	131,20	109,20	96,80	84,20	122,80	103 —	91,90	73,50	91,90	73,50
Situazione extra: Varese	139,30	116,60	109,80	97,10	131,70	110,40	97,90	85,10	123,70	104 —	92,90	74,40	92,90	74,40
ZONA II:														
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	132,70	111,10	104,60	92,60	125,60	105,30	93,80	81,10	117,80	99,20	88,60	70,90	88,60	70,90
Situazioni extra:														
Crema	141,30	118,30	111,40	98,70	133,70	112,10	99,40	86,40	125,60	105,70	94,20	75,50	94,20	75,50
Sondrio	136,90	114,60	107 90	95,50	129,50	108,60	96,20	83,60	121,50	102,30	91,40	73,10	91,40	73,10
Trieste	133,70	112 —	105,50	93,30	126,50	106 —	94 —	81,80	118,80	99,90	89,20	71,40	89,20	71,40
Verbania	135 —	113 —	106,50	94,20	127,70	107 —	95 —	82,50	119,90	100,90	90 —	72,10	90 —	72,10
ZONA III:														
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	130,20	109,10	102,70	90,80	123,20	103,20	91,60	79,70	115,60	97,30	86,80	69,50	86,80	69,50
Situazione extra: Biella	139,30	116,60	109,80	97,20	131,80	110,40	98 —	85,20	123,70	104,10	92,90	74,40	92,90	74,40
ZONA IV:														
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	128 —	107,20	101 —	89,40	121 —	101,50	89,90	78,20	113,40	95,50	85,20	68,20	85,20	68,20
ZONA V:														
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	124,80	104,50	98,50	87,10	117,70	98,70	87,40	76 —	110 —	92,60	82,70	66,20	82,70	66,20
ZONA VI:														
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	123,50	103,50	97,40	86,10	116,50	97,60	86,60	75,30	109 —	91,80	81,90	65,50	81,90	65,50
ZONA VII:														
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	120,70	101 —	93,30	84,30	113,70	95,40	84,60	73,40	106,10	89,30	79,70	63,80	79,70	63,80
ZONA VIII:														
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	118,20	99 —	93,20	82,50	111,30	93,30	82,70	72 —	103,80	87,40	78,10	62,50	78,10	62,50
Situazione extra: Valdarno	122,30	102,40	96,40	85,40	115,30	96,70	85,70	74,50	107,40	90,40	80,80	64,60	80,80	64,60
ZONA IX:														
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	112,80	94,50	89 —	78,70	106,20	89,10	78,90	68,60	99 —	83,30	74,40	59,50	74,40	59,50
Situazione extra: Ascoli Piceno	113,70	95,20	89,70	79,30	107 —	89,70	79,60	69,10	99,70	83,90	74,90	59,90	74,90	59,90
ZONA X:														
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	109,20	91,50	86,10	76,20	102,50	85,90	76,20	66,20	95 —	79,90	71,40	57,20	71,40	57,20
ZONA XI:														
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	105,40	88,30	83,10	73,50	98,90	82,90	73,40	63,90	91,70	77,10	68,80	55,10	68,80	55,10
ZONA XII:														
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99,70	83,50	78,70	69,60	93,60	78,50	69,50	60,50	86,70	73 —	65,20	52,10	65,20	52,10

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE QUALIFICHE SPECIALI

Art. 1.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie e delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare, agli effetti del precedente comma: i lavoratori che esplichino mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nella categoria massima operaia oppure coloro che guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico-pratica, semprechè non partecipino con ininterrotta continuità al lavoro manuale.

Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, assistenza, custodia e simili, già regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 2.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE ALLE CATEGORIE

I lavoratori di cui trattasi sono distinti in due categorie. Appartengono alla prima categoria i lavoratori per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate comporti il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

Appartengono alla seconda categoria gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

Il periodo di prova non può essere superiore ad un mese.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte, in qualsiasi momento del periodo di prova, senza preavviso nè indennità.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 4.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE DELLA REGOLAMENTAZIONE DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nella parte distinta dalla regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative agli articoli 6, 8, 9.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale non costituisce di per sè motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro. Tuttavia, l'anzianità di servizio prestato come operaio si considera utile nella misura prevista dai singoli istituti della presente regolamentazione.

All'operaio che sia o venga passato alla qualifica in questione e nei cui confronti sia interrotto o si interrompa il decorso del primo decennio o del terzo o quarto quinquennio di continuato servizio, necessario per la concessione rispettivamente del primo o del secondo o del terzo premio di anzianità di cui all'art. 9 della collegata regolamentazione operaia, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sotto indicate, al compimento del decennio o del quinquennio interrotto, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che al momento del concretarsi del diritto al premio vige per la categoria operaia da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti ratei annuali dell'importo del corrispondente premio per gli operai per quanti sono gli anni interi di servizio che nel periodo interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia a quanto disposto dal precitato art. 9 della regolamentazione operaia, resta stabilito che la corresponsione di cui al 3° comma assorbe, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Norme transitorie.

Il diritto alla corresponsione del premio di anzianità, come sopra regolamentato, è anche riconosciuto al lavoratore che — antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione — è stato, comunque (senza o con la risoluzione del rapporto di lavoro), assegnato alle ex categorie speciali ai sensi degli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud.

Agli effetti di detta corresponsione, l'anzianità di servizio da operaio è riconosciuta convenzionalmente per intero, con la esclusione, in ogni caso, dell'anzianità riconosciuta utile agli effetti dell'attribuzione degli aumenti periodici di cui all'art. 12 della presente regolamentazione.

Sempre agli effetti della corresponsione del premio di anzianità, la retribuzione da prendere per base è quella vigente alla data del 1° marzo 1948 per la categoria operaia da cui proviene il lavoratore.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La particolare qualifica attribuita al lavoratore non lo esime dalla osservanza di eventuali disposizioni di prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; possibilmente la disposizione deve tener conto della di lui qualifica, capacità ed attitudine o comunque non deve recare menomazione e pregiudizio grave alla posizione inerente alla sua qualifica.

Nell'ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono al grado superiore, mentre continuerà a percepire la retribuzione propria normale se le mansioni afferiscono al grado inferiore.

Il lavoratore che, per almeno 60 giorni continuativi, disimpegni mansioni afferenti al grado superiore, ha diritto al passaggio a detto grado, tranne che nel caso di sostituzione temporanea per malattia, permesso e ferie, infortunio, richiamo alle armi, aspettativa.

Ovviamente i passaggi di mansione non interrompono i rapporti di lavoro e le relative anzianità.

Art. 7.

LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per il lavoro delle donne e dei minori si rimanda alle disposizioni della relativa legge, mentre in particolare si richiama il divieto di cui alla legge stessa di far lavorare di notte i giovani inferiori ai 18 anni e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalla legge.

Art. 8.

POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le eccezioni sotto indicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro siano recuperate nei precedenti giorni della settimana, in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcun compenso. Per le esclusioni e le deroghe si richiamano le disposizioni previste dall'art. 24 della regolamentazione operai.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far cadere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno stabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati a riposo settimanale ai sensi dell'art. 9 e delle disposizioni legislative vigenti;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le seguenti dodici festività:
1) Capo d'Anno;
2) 6 gennaio - Epifania;
3) 19 marzo - S. Giuseppe;
4) Lunedì di Pasqua - Giorno dell'Angelo;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto - Assunzione;
9) 1° novembre - Ognissanti;
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre - S. Natale;
12) 26 dicembre - S. Stefano;

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

d) la festività del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento;

e) il giorno di Pasqua.

Nel caso che taluna delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) cadesse in domenica o nel giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto all'appartenente alla qualifica speciale, in aggiunta alla retribuzione mensile, lo importo di una giornata di retribuzione da calcolarsi secondo le norme dell'art. 13.

Per il giorno di Pasqua, in via eccezionale ed in analogia a quanto previsto per gli operai, sarà corrisposta una giornata di intera retribuzione.

Il lavoro nelle festività indicate con la lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'articolo 9 sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*), *c*) e *d*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 11 della presente regolamentazione.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 19 della regolamentazione operaia e comunque oltre le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario; oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'articolo 8 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività nazionale previsti dall'art. 10 comma *a*) e *b*).

Per quanto concerne il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali si fa luogo al trattamento di cui all'articolo 27, comma 2°, della regolamentazione operaia.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni alla legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del secondo giorno successivo a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti ed autorizzati.

La percentuale di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno e feriale . 25%
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi 50%
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati 50%
4) lavoro effettuato in turni avvicendati —
   turni diurni 4%
   turni notturni 25%
5) lavoro straordinario festivo . 70%
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati) —
   prima ora 60%
   ore successive 75%

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 13 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo al lavoratore competono, per le ore di lavoro prestate ed a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo (prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli), mentre non può dar luogo alla riduzione della retribuzione mensile, d'altra parte si deve intendere esclusa dal computo afferente alla maggiorazione prevista al punto 4) del presente articolo per i turni diurni.

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore cui si applica la presente regolamentazione, per la anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, ha diritto nel corso della carriera, indipendentemente da ogni aumento di merito, a 10 aumenti biennali, nella misura del:

4% per i primi due bienni;

5% per i bienni successivi fino al decimo.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale e sulla indennità di contingenza mensile del grado cui appartiene il lavoratore.

Gli aumenti periodici di anzianità, già maturati o da maturare, non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Però gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio alla qualifica speciale di un lavoratore proveniente dalle categorie operaie, agli effetti degli scatti il rapporto si considera come iniziato *ex novo*, e pertanto la maturazione degli scatti decorrerà dalla data del riconoscimento di tale nuova qualifica.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi contrattuali in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel penultimo e nell'ultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di grado.

Per quanto concerne l'indennità di contingenza il ricalcolo verrà effettuato alla fine di ogni anno solare ed avrà effetto a partire dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio al grado superiore, sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nel grado di provenienza.

Nel caso di variazione del minimo contrattuale mensile di tale grado l'importo predetto sarà rivalutato ricalcolandolo percentualmente sul nuovo minimo contrattuale. Sempre nel caso di passaggio al grado superiore, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio stesso sarà considerata utile agli effetti della maturazione del primo biennio di anzianità del nuovo grado.

Norme transitorie.

I) Ai lavoratori appartenenti alla qualifica speciale attualmente in servizio, ai quali sia stata riconosciuta, ai sensi degli accordi interconfederali, tale qualifica antecedentemente all'entrata in vigore del presente contratto, ai soli fini degli scatti di anzianità, sarà tenuto conto del servizio prestato con le anzidette mansioni risalendo come massimo al 1° gennaio 1937.

II) Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 e successivamente aumentate:

	Ex 1ª Zona		Ex 2ª Zona		Ex 3ª Zona		Ex 4ª Zona	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
1° Grado:								
superiori 21 anni . .	1.670	1.415	1.620	1.420	1.620	1.365	1.570	1.370
inferiori 21 anni . .	1.420	1.215	1.420	1.165	1.370	1.165	1.370	1.115
2° Grado:								
superiori 21 anni . .	1.115	965	1.115	965	1.065	915	1.065	915
da 20 a 21 anni . .	1.065	915	1.015	860	1.015	865	1.015	865
da 19 a 20 anni . .	1.065	860	1.015	860	1.015	865	965	810
da 18 a 19 anni . .	915	760	915	710	915	710	865	710
da 17 a 18 anni . .	865	710	865	710	865	660	810	660
inferiori a 17 anni .	710	610	710	610	710	610	710	610

Nel caso di avvenuto passaggio di grado la misura delle predette quote va riferita al grado cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

Art. 13.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile, ivi compresa la contingenza, per 180.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile di cui sopra per 25.

Art. 14.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia di cui ai vigenti accordi interconfederali verrà corrisposta in misura ragguagliata ad una mensilità di retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Ai lavoratori che prestino effettivo servizio in turni avvicendati nel ciclo completo — con carattere di prevalenza nel corso di ogni anno solare — la percentuale di maggiorazione media sarà computata nella retribuzione ai fini del calcolo della gratifica natalizia.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

Però il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

La corresponsione della gratifica natalizia deve normalmente avvenire alla vigilia di Natale.

Art. 15.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 della regolamentazione operaia, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) non subirà riduzioni.

Art. 16.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione mensilmente liquidabili.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 17.

FERIE

Il lavoratore che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

14 giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

16 giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 e fino ai 10 anni compiuti;

20 giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 e fino ai 22 anni compiuti;

26 giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 22 anni compiuti.

Nella retribuzione globale di fatto, per i lavoratori che prestino effettivo servizio in turni avvicendati nel loro ciclo completo — con carattere di prevalenza nel tempo, nel corso di ogni anno feriale — dovrà essere compresa la percentuale di maggiorazione media percepita per tale lavoro.

Come anzianità convenzionale, agli effetti delle concessioni delle ferie, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 50%.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze di lavoro dello stabilimento.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Il personale assunto nel corso dell'anno, in caso di ferie collettive, avrà diritto alle ferie per l'anno stesso in rapporto ai mesi interi di servizio prestato.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Chiarimento a verbale.

E' consentita la sostituzione del godimento delle ferie fino ad un massimo di 6 giorni corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura prevista dall'art. 13, per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 18.

PERMESSI

Semprechè vi siano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

I permessi concessi in occasione di decesso dei familiari del lavoratore non possono essere comunque computati come ferie.

Art. 19.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio sarà concesso al lavoratore un permesso di giorni 14, con decorrenza della retribuzione che sarà corrisposta, da parte dell'azienda, integrando il trattamento che allo stesso titolo viene erogato dall'Istituto di Previdenza Sociale.

Art. 20.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'indennità di licenziamento e sempreché il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltreché alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 21.

TRASFERTA

Al lavoratore in missione per servizio l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera se la missione dura oltre le dodici ore e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra è dovuta per ogni giornata di missione. Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo, oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere rimunerate come straordinario.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o altra località per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*) viene corrisposta dopo il primo mese nella misura del 35% e dopo il secondo mese nella misura del 20%.

L'indennità di cui alla lettera *d*) viene corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo riconoscendosi per altro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 22.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, e per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, la indennità di trasferta di cui all'art. 21.

In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità dell'intera retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, una mensilità di retribuzione.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia ed infortunio, e sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (esempio: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza), è dovuto al lavoratore non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per 6 mesi, agli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) conservazione del posto per 9 mesi, agli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) conservazione del posto per 11 mesi, agli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Inoltre, durante la interruzione del servizio per le cause in questione, il lavoratore ha diritto nel primo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione per il primo mese ed alla metà di essa per gli altri tre successivi mesi; nel secondo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi due mesi ed alla metà di essa per i successivi quattro mesi; nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi tre mesi ed alla metà di essa per i successivi sei mesi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'eventuale anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale (ex equiparati) è considerata convenzionalmente utile agli effetti del presente articolo per il 50% della sua entità.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore dei lavoratore si fa rimando alle esistenti disposizioni di legge e di contratto.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali e assistenziali.

Art. 24.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per quanto riguarda il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 23 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

Art. 25.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e di controllo disposta dalla Direzione dello Stabilimento per gli oggetti, gli strumenti, gli utensili e per i materiali affidatigli.

Art. 26.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta, che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso e di licenziamento:

ANNI DI SERVIZIO	1ª Categoria	2ª Categoria
Fino a 5 anni compiuti	Mesi 1	Mezzo mese
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti . . .	Mesi 1 e mezzo	Mesi 1
Oltre i 10 anni	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni nei termini ridotti del 50% rispetto a quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli, a norma di quanto sopraddetto, sulle competenze dovute al lavoratore.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 27.

INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda non causato da provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 45 della collegata regolamentazione operaia, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica speciale o derivante dai preesistenti contratti interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud):

A) un'indennità di licenziamento pari a 14 giorni della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità maturata sino al 31 dicembre 1958;

B) un'indennità di licenziamento pari a 16 giorni della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1958.

Trascorso il 1° anno di servizio, le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

L'indennità di anzianità di cui sopra comunque riconosciuta nella qualifica speciale non può risalire oltre il 1° gennaio 1945.

L'indennità di anzianità in caso di licenziamento sarà liquidata secondo le misure e le modalità tutte previste dall'art. 52 del contratto operai, per il periodo in cui il lavoratore ha appartenuto a tale categoria, ed in base alla norma di cui al 1° comma del presente articolo per il periodo in cui il lavoratore ha assunto la qualifica speciale.

Sempre nell'ipotesi di provenienza dalla qualifica operaia e nel caso che l'anzianità di servizio in tale qualifica abbia superato i 18 anni, il lavoratore avrà diritto alla misura dell'indennità di licenziamento massima raggiunta nella qualifica operaia.

La liquidazione dell'indennità determinata ai sensi dei commi precedenti, deve essere fatta sulla retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre agli eventuali premi di produzione, partecipazione agli utili e provvigioni, anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè la indennità di contingenza.

Ai lavoratori che nell'ultimo anno abbiano prestato servizio effettivo in turni avvicendati nel ciclo completo, con carattere di prevalenza nel tempo (almeno sei mesi), la percentuale di maggiorazione media sarà computata nella retribuzione ai fini del calcolo della indennità.

Art. 28.

INDENNITA' IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione di rapporto di lavoro, in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sottoindicate dell'indennità di licenziamento prevista dall'art. 27 della presente regolamentazione:

il 50% quando il lavoratore, all'atto delle dimissioni, non abbia superato i 6 anni di servizio;

l'intero trattamento quando il lavoratore, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 6 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali di cui ai precedenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile al 50% ai soli effetti della determinazione delle aliquote dell'indennità di licenziamento di cui sopra.

L'intero trattamento verrà pure usato ai lavoratori che diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55, nonchè alle donne che si dimettano per causa di matrimonio e di gravidanza.

E' altresì dovuto l'intero trattamento ai dipendenti che si dimettano in caso di malattia od infortunio, dopo aver superato il periodo stabilito per la conservazione del posto.

Art. 29.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO E COMPENSO SPECIALE

a) *Trattamento economico minimo.* — La retribuzione minima mensile contrattuale per ciascuno dei due gradi stabiliti per i lavoratori aventi la qualifica speciale e per le varie zone, è fissata nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

b) *Compenso speciale.* — Per ogni ora di lavoro prestato settimanalmente oltre le 44 e fino alle 48, od oltre le 48 e fino alle 60 (discontinui); fermo restando quanto previsto dall'art. 11 della presente regolamentazione ed all'art. 25 della regolamentazione operaia, verrà corrisposta all'appartenente alla qualifica speciale una quota oraria pari, rispettivamente, a 1/180 o a 1/270 del minimo contrattuale mensile e della indennità di contingenza, fino ad un massimo, nel secondo caso, di 6 quote orarie.

Art. 30.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dal 7 novembre 1958, con validità di 3 anni da detta data e cioè sino al 6 novembre 1961, e si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno, se non verrà disdetto da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima dalla data della sua scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

TABELLA QUALIFICHE SPECIALI

Paga minima mensile

ZONE	UOMINI 1ª Categoria Sup. 21 anni	UOMINI 1ª Categoria Inf. 21 anni	UOMINI 2ª Categoria Sup. 21 anni	UOMINI 2ª Categoria 20-21 anni	UOMINI 2ª Categoria 19-20 anni	UOMINI 2ª Categoria 16-19 anni	DONNE 1ª Categoria Sup. 21 anni	DONNE 1ª Categoria Inf. 21 anni	DONNE 2ª Categoria Sup. 21 anni	DONNE 2ª Categoria 20-21 anni	DONNE 2ª Categoria 19-20 anni	DONNE 2ª Categoria 18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	54.950	48.600	41.750	39.600	38.550	35.700	47.300	41.000	35.950	34.100	30.400	28.350
Torino	53.700	47.500	40.900	38.800	37.700	34.900	46.200	40.050	35.150	33.350	29.750	27.700
Genova	53.250	47.050	40.550	38.350	37.400	34.550	45.800	39.700	34.850	33.050	29.500	27.450
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	53.000	46.850	40.250	38.200	37.200	34.400	45.600	39.550	34.650	32.900	29.350	27.350
Situazione extra: Varese	53.600	47.400	40.800	38.700	37.600	34.800	46.100	39.950	35.050	33.250	29.650	27.650
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	51.100	45.150	38.900	36.850	35.850	33.300	43.950	38.100	33.400	31.700	28.250	26.800
Situazioni extra:												
Crema	54.450	48.100	41.350	39.250	38.150	35.350	46.300	40.600	35.600	33.750	30.150	28.000
Sondrio	52.700	46.600	40.050	37.950	37.000	34.200	45.300	39.300	34.450	32.650	29.200	27.200
Trieste	51.450	45.550	39.150	37.150	36.100	33.400	44.250	38.350	33.700	31.950	28.500	26.500
Verbania	51.950	45.950	39.500	37.500	36.400	33.750	44.700	38.800	34.000	32.250	28.750	26.800
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	50.150	44.300	38.100	36.100	35.150	32.550	43.100	37.400	32.800	31.100	27.750	25.850
Situazione extra: Biella	53.600	47.400	40.800	38.700	37.600	34.850	46.100	39.950	35.050	33.250	29.650	27.650
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	49.200	43.450	37.400	35.450	34.450	31.950	42.300	36.700	32.150	30.500	27.250	25.350
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	47.700	42.200	36.250	34.400	33.500	31.000	41.050	35.600	31.200	29.600	26.400	24.650
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	47.250	41.750	35.900	34.050	33.150	30.650	40.650	35.300	30.900	29.300	26.150	24.350
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	46.100	40.800	35.100	33.250	32.350	29.950	39.650	34.400	30.200	28.650	25.550	23.800
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	45.150	39.900	34.350	32.550	31.700	29.350	38.900	33.700	29.550	28.000	25.000	23.350
Situazione extra: Valdarno	46.700	41.300	35.550	33.750	32.800	30.350	40.150	34.850	30.550	29.050	25.900	24.100
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	44.150	39.050	33.100	31.400	30.550	28.250	37.950	32.950	28.500	27.050	24.100	22.450
Situazione extra: Ascoli Piceno	44.500	39.350	33.350	31.600	30.750	28.500	38.200	33.150	28.700	27.250	24.300	22.600
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	42.850	37.850	32.000	30.350	29.550	27.350	36.850	31.950	27.550	26.100	23.350	21.750
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41.550	36.750	30.900	29.300	28.500	26.350	35.750	31.000	26.550	25.250	22.500	20.900
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.350	34.800	29.250	27.700	26.950	25.000	33.850	29.350	25.200	23.850	21.300	19.850

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale devono essere specificate:

1) la data di assunzione;

2) la categoria cui l'impiegato viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il luogo di lavoro;

6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità o altro documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere di assicurazioni sociali, in quanto ne sia già in possesso.

E' inoltre facoltà dell'azienda di richiedere all'impiegato la presentazione del certificato penale in data non anteriore ai 3 mesi, nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti semprechè l'impiegato ne sia in possesso.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di prima categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo si intenderà ridotto rispettivamente a tre e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che abbiano già prestato servizio, con analoghe mansioni, per almeno un biennio presso altre aziende della categoria;

b) per i tecnici che abbiano già prestato servizio, con analoghe mansioni, per almeno un biennio, presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto potrà aver luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di prima categoria e durante il primo mese per gli impiegati di seconda o terza categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato s'intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza impiegati di cui all'art. 24 non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 3.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 175 la retribuzione mensile.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 la stessa retribuzione mensile.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai commi 1 e 2 dell'art. 4.

Art. 4.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di carovita e contingenza o terzo elemento.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno e festivo;

b) eventuali indennità attribuite a specifiche circostanze (alloggio, zona malarica);

c) provvigioni, interessenze, ecc.;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopraindicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 5.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) hanno diritto per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% per 14 bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio e sull'indennità di contingenza mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel penultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza, sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Norma transitoria

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 e successivamente aumentate:

	Ex 1ª Zona		Ex 2ª Zona		Ex 3ª Zona		Ex 4ª Zona	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
1ª Categoria.	2.615	2.615	2.540	2.540	2.465	2.465	2.415	2.415
2ª Categoria:								
superiori 21 anni . .	1.815	1.535	1.765	1.510	1.715	1.460	1.690	1.460
inferiori 21 anni . .	1.525	1.290	1.480	1.255	1.450	1.235	1.430	1.215
3ª Categoria *A*:								
superiori 21 anni . .	1.190	1.030	1.160	1.000	1.135	980	1.110	960
da 19 a 21 anni . .	1.110	940	1.080	920	1.060	910	1.040	885
da 18 a 19 anni . .	965	795	945	770	930	760	910	745
da 17 a 18 anni . .	860	725	835	705	820	695	800	680
inferiori a 17 anni .	775	655	755	640	740	625	730	615
3ª Categoria *B*:								
superiori 21 anni . .	920	795	895	775	875	760	860	745
da 19 a 21 anni . .	855	730	835	715	820	705	805	695
da 18 a 19 anni . .	755	605	740	590	725	580	715	570
da 17 a 18 anni . .	660	560	640	545	630	535	620	530
inferiori a 17 anni .	600	510	590	500	580	490	570	485

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria la misura delle predette quote va riferita alla categoria cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

Art. 6.

TREDICESIMA MENSILITA'

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Agli impiegati che prestino effettivo servizio in turni avvicendati nel ciclo completo — con carattere di prevalenza nel corso di ogni anno solare — la percentuale di maggiorazione media sarà computata nella retribuzione ai fini del calcolo della tredicesima mensilità.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno l'impiegato, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

In caso di conferma dell'impiegato, ultimato il periodo di prova gli sarà riconosciuto agli effetti del godimento anche il periodo di prova.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale nella sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, avverrà senza altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente purchè la somma dei singoli periodi sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla prima categoria e di mesi otto per il passaggio alle altre categorie.

Lo svolgimento di mansioni superiori in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, ecc. non darà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso di mancata riammissione nelle sue precedenti mansioni, dell'impiegato sostituito.

All'impiegato che comunque sia destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso d'importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA O DALLA QUALIFICA SPECIALE A QUELLA DI IMPIEGATO

A) *Passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica impiegatizia*:

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento e sempreché abbia un'anzianità come operaio superiore ai sei anni compiuti, di un'anzianità convenzionale quale impiegato, pari a sei mesi per ogni due anni di anzianità compiuti con la qualifica di operaio.

All'operaio che abbia compiuto o consegua il passaggio in questione e nei cui confronti si sia interrotto o si interrompa, quindi, il decorso del primo decennio o del terzo o del quarto quinquennio di continuato servizio, necessario per la concessione rispettivamente del

primo o del secondo o del terzo premio di anzianità di cui all'art. 9 della collegata regolamentazione operaia, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sotto indicate, al compimento del decennio o quinquennio interrotto, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che al momento del concretarsi del diritto al premio vige per la categoria da cui proviene l'impiegato è ragguagliata a tanti ratei annuali dell'importo del corrispondente premio per gli operai, quanti sono gli anni interi di servizio che nel periodo interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

Il premio di anzianità frazionata, come previsto nei precedenti comma è anche concesso al lavoratore che sia passato alla qualifica impiegatizia successivamente al 1° gennaio 1940, con l'avvertenza che la concessione è regolata dalle stesse norme previste per l'analogo caso degli operai passati alla qualifica speciale antecedentemente alla data di applicazione del presente contratto.

B) *Passaggio dalla qualifica speciale a quella di impiegato*: In caso di passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia nella stessa azienda, il lavoratore avrà diritto al trattamento di liquidazione che gli compete per l'anzianità maturata nella qualifica speciale e si considera assunto ex novo con la nuova qualifica.

Agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento dovrà essere riconosciuta una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un quarto della precedente anzianità maturata presso l'azienda sia come operaio, sia come appartenente alla qualifica speciale e semprechè questa anzianità sia superiore a sei anni.

Agli effetti della concessione delle ferie e del trattamento di infortunio e malattia si farà luogo al riconoscimento dell'intera anzianità maturata nella qualifica speciale.

Per quanto concerne gli aumenti periodici di anzianità è considerata utile, agli effetti della presente regolamentazione, la intera anzianità per il servizio prestato nella qualifica speciale, con l'avvertenza che il lavoratore godrà nella qualifica impiegatizia il numero degli aumenti periodici residui.

Deve essere quindi mantenuto l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati all'atto del passaggio alla qualifica impiegatizia e la ricalcolazione nel caso di variazione dei minimi contrattuali mensili relativi alle categorie della qualifica di provenienza.

Dichiarazione a verbale

Qualora in conseguenza di passaggio ad impiegato, il lavoratore dovesse usufruire di un periodo di ferie inferiore a quelle già godute quale operaio manterrà il precedente miglior trattamento.

Art. 9.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, sarà riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 10.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze, che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località della nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento, avrà diritto all'indennità di licenziamento e di preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato pattuito espressamente il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento; nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento, da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito verrà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (per viaggio in ferrovia non inferiore alla seconda classe) e di vitto o di eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che con lui convivono e lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo) nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda. E' dovuta all'impiegato, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui all'art. 11.

Inoltre gli verrà corrisposto, quando si trasferisca solo, un'indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità in retribuzione (stipendio e contingenza) che andrà a percepire nella nuova residenza: quando invece si trasferisca con la famiglia, detta indennità sarà commisurata all'intera mensilità (stipendio e contingenza). Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo. All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Art. 11.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio, la azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia non inferiore alla seconda classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre spese vive eventuali necessarie per l'espletamento della missione;

d) un'indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 4, se la missione dura oltre le 12 ore e sino alle 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazione e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno rimunerate come straordinarie.

Nei casi in cui l'impiegato viene inviato in missione presso altra sede di lavoro, o località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 25% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

L'indennità di cui alla lettera *d*) sarà corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisce caratteristica propria delle mansioni che lo impiegato normalmente disimpegna.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 12.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'impiegato svolge la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati ed il perimetro al più vicino centro abitato disti km. 5, l'Azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale corrisponderà un adeguato indennizzo, da stabilirsi di comune accordo.

Art. 13.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Lo stipendio dovrà essere corrisposto non oltre la fine del mese con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione mensilmente liquidabile.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente, inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non dovrà mai superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 14.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro del sabato normalmente non potrà superare le 4 ore e dovrà cessare non oltre le ore 13, senza che ciò possa dar luogo al recupero delle ore effettuate in meno: in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui all'art. 3 per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per gli impiegati la cui prestazione è connessa con il lavoro di stabilimento, varrà la disposizione stabilita dal normale orario di fabbrica. Per le ore prestate in più, oltre le otto ore giornaliere nei primi cinque giorni della settimana ed oltre le quattro ore del sabato, fino alla concorrenza delle 48 ore settimanali, l'impiegato avrà diritto alla corresponsione della normale retribuzione oraria di cui al predetto art. 3.

Agli impiegati ai quali è consentita, in deroga ed eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti di lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore dieci giornaliere e sessanta settimanali, sarà compensata nella misura indicata dal precedente comma.

Restano ferme le condizioni di miglior favore, non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'articolo del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 955 (Regolamento per la applicazione R.D.L. succitato) si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro « quello preposto alla Direzione Tecnica ed Amministrativa dell'Azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi », personale quindi da non identificare necessariamente con quello avente generiche funzioni direttive e con la qualifica di prima categoria.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 14 o comunque oltre le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali per gli impiegati a regime

di orario normale, ed oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi, previsti dall'art. 16.

Per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale dovrà essere preavvertito non oltre il quarto giorno precedente a quello predeterminato per il riposo stesso, nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento previsto per il lavoro festivo.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere disposto o autorizzato.

Le percentuali di maggiorazioni sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale) 25%;

2) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi, 50%;

3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati, 50%;

4) lavoro effettuato in turni avvicendati: turni diurni, 4%, turni notturni, 25%;

5) lavoro straordinario festivo, 70%;

6) lavoro straordinario notturno (compreso o non compreso in turni avvicendati): per la prima ora, 60%, per le ore successive, 75%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra verranno riferite alla retribuzione di cui all'art. 3.

Il lavoro straordinario e quello festivo verrà compensato in aggiunta alla normale retribuzione, con la retribuzione di cui all'art. 3 maggiorata delle percentuali di cui sopra.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Art. 16.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati a riposo settimanale compensativo a norma delle vigenti disposizioni legislative;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le seguenti dodici festività:

1) Capo d'Anno;
2) 6 gennaio - Epifania;
3) 19 marzo - S. Giuseppe;
4) lunedì di Pasqua - Giorno dell'Angelo;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto - Assunzione;
9) 1° novembre - Ognissanti;
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre - S. Natale;
12) 26 dicembre - S. Stefano

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

d) la festività del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento;

e) il giorno di Pasqua.

Nel caso che taluna delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) cadesse in domenica o nel giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto all'impiegato, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di una giornata di retribuzione da calcolarsi secondo le norme dell'art. 3.

Per il giorno di Pasqua, in via eccezionale ed in analogia a quanto previsto per gli operai, sarà corrisposta una giornata di intera retribuzione.

Il lavoro nelle festività indicate con la lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*), *c*) e *d*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 15 della presente regolamentazione.

Il riposo settimanale cadrà normalmente in domenica.

Il lavoro nei giorni di domenica potrà essere svolto, nei casi consentiti con le avvertenze stabilite dalla legge sul riposo domenicale o settimanale, fermo rimanendo il trattamento economico previsto dall'art. 15 del presente contratto.

Art. 17.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un riposo (ferie) con decorrenza degli elementi della retribuzione percepiti in servizio.

I periodi di riposo sono:

per ognuno dei primi due anni di anzianità di servizio, giorni 15 lavorativi;

per ognuno dei successivi anni di anzianità di servizio, fino al 10°, giorni 20 lavorativi;

per ognuno dei successivi anni di anzianità di servizio, fino al 18°, giorni 25 lavorativi;

per ognuno dei successivi anni di anzianità di servizio, oltre il 18°, giorni 30 lavorativi.

Nella retribuzione globale di fatto, per gli impiegati che prestino effettivo servizio in turni avvicendati nel loro ciclo completo — con carattere di prevalenza nel tempo, nel corso di ogni anno feriale — dovrà essere compresa la percentuale di maggiorazione media percepita per tale lavoro.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e le festività previste dal presente contratto cadenti in tale periodo, non verranno computate agli effetti delle ferie.

La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze del servizio.

Le ferie non competono all'impiegato in corso di prova; però il periodo di prova deve essere computato agli effetti dell'anzianità feriale per l'impiegato che sia stato confermato.

L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione; qualora l'impiegato venga licenziato nel corso di detto anno avrà diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie maturate e non ancora godute, come anche sarà tenuto al rimborso del corrispondente indennizzo per i dodicesimi di ferie goduti in più del diritto maturato.

Il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso per risoluzione del rapporto di lavoro.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta nel periodo di ferie.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 11.

Art. 18.

INDENNITÀ MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

All'impiegato la cui normale e specifica mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con oneri per errori, deve essere corrisposta una particolare indennità mensile ragguagliata all'8% del minimo stipendiale della categoria di appartenenza e della eventuale indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 19.

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi verrà computato agli effetti dell'anzianità (salvo per gli impiegati in prova), come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni all'azienda per riprendere servizio; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi, in favore dell'impiegato sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia o per altre forme di previdenza sostitutive o integrative di essa, nella misura dovuta.

A sua richiesta il richiamato alle armi può risolvere il rapporto di lavoro: in tal caso ha diritto a tutte le indennità che gli sarebbero spettate in caso di regolare risoluzione del rapporto, escluso il solo preavviso.

Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenze militari di carattere eccezionale e di arruolamento volontario, l'azienda corrisponderà all'impiegato e per un periodo non inferiore a mesi tre una indennità mensile pari alla sua retribuzione di fatto.

Agli altri effetti, sia per la chiamata alle armi per gli obblighi di leva che per richiamo alle armi, si fa riferimento alle disposizioni di legge in vigore al momento della chiamata o del richiamo.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli impiegati che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi dalle organizzazioni territoriali locali.

Le località da considerarsi malariche, sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 21.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata alla azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, la assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuto ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza), verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio fino a tre anni: conservazione del posto per mesi 6;

2) per anzianità di servizio fino a sei anni: conservazione del posto per mesi 9;

3) per anzianità di servizio oltre i sei anni: conservazione del posto per mesi 12.

Nel primo caso l'impiegato avrà diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per due mesi e della metà di essa per successivi due mesi.

Nel secondo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione per tre mesi e della metà di essa per i successivi quattro mesi.

Nel terzo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione per quattro mesi e la metà di essa per i successivi sei mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini di cui sopra, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il normale trattamento di licenziamento (compresa l'indennità sostitutiva di preavviso).

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento.

Ove ciò avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Art. 22.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applica il trattamento previsto dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 21 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

E' tuttavia in facoltà dell'impiegata all'atto della presentazione del certificato medico di gravidanza di optare tra il citato trattamento di legge e quello che consiste nella conservazione del posto per un periodo di otto mesi di cui i primi quattro con corresponsione dell'intera retribuzione ed i successivi due con la corresponsione della metà della retribuzione.

Art. 23.

PREVIDENZA

Nei riguardi della « Previdenza impiegati industria » ci si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937, per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, ed a quelle delle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 24.

REGOLAMENTO INTERNO

Presso ciascuna azienda può essere redatto dal datore di lavoro, sentita la commissione interna, un regolamento da collocare in luogo chiaramente visibile.

Art. 25.

DISCIPLINA AZIENDALE

Gli impiegati, in tutte le manifestazioni del rapporto d'impiego, dipendono dai rispettivi superiori secondo l'organizzazione aziendale. Essi debbono conservare rapporti di subordinazione verso i superiori, obbedendo ai loro ordini, nonchè di educazione tanto verso i superiori quanto verso i colleghi e i dipendenti.

In armonia con la dignità personale dell'impiegato, i superiori impronteranno i rapporti con i rispettivi dipendenti a sensi di collaborazione e di urbanità.

Le aziende avranno cura di mettere in grado gli impiegati di conoscere, oltre ai propri superiori diretti, quelli con i quali possono avere rapporti nella esplicazione delle proprie mansioni.

Art. 26.

PERMESSI E RECUPERI

Semprechè vi siano motivi giustificati e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà che l'impiegato che ne faccia richiesta si assenti dal lavoro per breve permesso, e per sua esigenza.

Per l'impiegato che contrae matrimonio il permesso di giorni 15 (quindici) retribuiti, stabilito a norma di legge, sarà computato con esclusione dei giorni festivi.

Il permesso matrimoniale e quelli eventualmente concessi in occasione di decesso di familiari dell'impiegato non verranno computati come ferie.

Qualora il permesso venga concesso con la condizione di recupero, questo potrà essere effettuato anche nel pomeriggio del sabato senza diritto a retribuzione.

Art. 27.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio, ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente nel disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda, non trarre profitto, con danni dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 28.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto e alle norme speciali indicate nell'art. 27 potranno essere punite a seconda della gravità della mancanza, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;
2) ammonizione scritta;
3) sospensione dal lavoro fino a 5 giorni;
4) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, competenti per territorio, su richiesta delle singole aziende, potranno stipulare accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il limite di durata della sospensione previsto dal punto 3).

Ogni provvedimento disciplinare adottato nei confronti di un impiegato dovrà essere portato a conoscenza dell'interessato.

Art. 29.

SOSPENSIONI

Ricade sotto il provvedimento della sospensione l'impiegato:

a) che non si presenti al lavoro come previsto all'articolo 27, o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto.

Art. 30.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto:

1) *con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità.*

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento i seguenti casi:

a) assenze per cause non giustificate o senza giustificazione, prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d*) dell'art. 29 semprechè la contravvenzione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'impiegato con sentenza passata in giudicato per azioni commesse non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, o comunque il compimento di azione che implichi gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della azienda e di lavorazione;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi perturbamento grave alla vita aziendale;

g) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati provvedimenti disciplinari di cui all'art. 29.

2) *senza preavviso e senza indennità per anzianità.*

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento i seguenti casi:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale contravvenzione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o di lavorazione;

c) trafugamento di schede e disegni di macchine, di utensili, comunque di materiale illustrativo di brevetti e procedimenti di lavorazione ed equivalenti violazioni del segreto d'ufficio;

d) insubordinazione verso i superiori che comporti nocumento morale o materiale all'azienda.

Art. 31.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne sono e saranno quelli previsti dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 32.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue, a seconda dell'anzianità e delle categorie:

ANNI DI SERVIZIO	1ª Categoria	2ª Categoria	3ª Categoria
Fino a 5 anni	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo	Mesi 1
Oltre i 5 e fino a 10 anni . .	Mesi 3	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo
Oltre i 10 anni	Mesi 4	Mesi 3	Mesi 2

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere alla altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo, per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 33.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'impiegato le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento previste dall'art. 34 del presente contratto:

il 50%, quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni i 5 anni di servizio;

l'intero trattamento, quando l'impiegato all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per comprovata malattia, infortunio, maternità e matrimonio.

Art. 34.

INDENNITA' DI ANZIANITA'

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 30 — parte seconda — si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924 numero 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivati da regolamenti concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563. e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successiva;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino all'1 gennaio 1947 l'indennità verrà liquidata nella misura dei 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivati da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 37;

c) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1947 in poi l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il 1° anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni i premi ad incentivo, la partecipazione agli utili, nonchè tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato nonchè l'indennità di contingenza.

Agli impiegati che nell'ultimo anno abbiano prestato servizio effettivo in turni avvicendati nel ciclo completo, con carattere di prevalenza nel tempo (almeno sei mesi), la percentuale di maggiorazione media sarà computata nella retribuzione ai fini del calcolo dell'indennità.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigione premio ad incentivo o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi ad incentivo si intendono riferiti al lavoro già effettuato e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa Pensioni, Previdenza, Assicurazioni, Varie), compiuti dall'azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 23 del presente contratto.

Art. 35.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del prestatore di lavoro, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso debbono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

Per quanto concerne la ripartizione delle indennità se non vi è accordo tra gli aventi diritto per l'attribuzione di essa in mancanza delle persone indicate nel comma precedente valgono le norme contenute nell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 36.

ASPETTATIVA

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali verrà concessa una aspettativa, per la durata della carica — fino ad un massimo di due anni senza decorrenza della retribuzione, ma con decorrenza dell'anzianità esclusion fatta agli effetti della tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

All'impiegato avente un'anzianità di servizio presso la stessa azienda non inferiore ai 5 anni l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 21) nella misura massima di tre mesi, prorogabili per documentate ulteriori necessità convalescenziarie, sino ad un massimo di altri tre mesi.

Sempre con gli stessi requisiti di anzianità, all'impiegato che la richieda, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, l'azienda potrà concedere un'aspettativa, in relazione alla natura delle necessità che hanno motivato la richiesta.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non saranno nè retribuiti nè computati ad alcun effetto contrattuale.

Art. 37.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'àmbito di ogni Istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con altri trattamenti.

La previdenza e le indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 38.

DISPOSIZIONI GENERALI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 37 le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni di miglior favore individuali in atto nelle singole aziende nei riguardi degli impiegati in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 39.

TRATTAMENTO DEI LAUREATI E DIPLOMATI

Il laureato o diplomato di scuole medie superiori in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale esplica le mansioni impiegatizie, al 1° impiego non potrà essere assegnato a categoria inferiore alla seconda.

E' ammessa una riduzione del minimo contrattuale del 7% per la durata del periodo di prova.

Dichiarazione a verbale - Donne con mansioni di concetto.

All'impiegata adibita a mansioni di concetto di particolare importanza a parità di rendimento degli uomini, sarà dovuto lo stesso minimo stipendiale previsto per gli impiegati.

Art. 40.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 c.c., se non è obbligatorio il libretto di lavoro all'atto della cessazione di contratto, qualunque ne sia la causa, l'imprenditore, dovrà rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore di lavoro è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni esercitate.

Art. 41.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO E CATEGORIA

Lo stipendio minimo contrattuale, per ciascuna categoria e per le varie zone, è fissato nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

Categorie. — Le categorie stabilite a tutti gli effetti del contratto sono le seguenti:

1ª *Categoria*: tecnici, amministrativi. Appartengono a tale categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali (impartite dai titolari d'azienda o dirigenti aziendali) o comunque esplicanti equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2ª *Categoria*: tecnici, amministrativi. Appartengono a tale categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3ª *Categoria A*: tecnici, amministrativi. Appartengono a tale gruppo gli impiegati con mansioni d'ordine.

3ª *Categoria B*: vi appartengono gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Art. 42.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dal 7 novembre 1958 con validità di 3 anni da detta data e cioè sino al 6 novembre 1961, e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, se non verrà disdetto da una delle parti contraenti tre mesi prima della data della sua scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

TABELLA IMPIEGATI

UOMINI *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria *A*							3ª Categoria *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75.200	56.650	49.150	42.200	40.550	38.950	35.750	30.750	28.550	23.550	35.750	34.150	33.150	31.050	26.200	24.650	19.700
Torino	73.550	55.350	48.050	41.250	39.600	38.050	34.950	30.150	27.900	23.000	34.950	33.400	32.400	30.350	25.700	24.150	19.200
Genova	72.800	54.900	47.050	40.900	39.300	37.700	34.600	29.850	27.650	22.800	34.600	33.100	32.150	30.100	25.450	23.950	19.050
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	72.500	54.650	47.450	40.750	39.100	37.550	34.450	29.700	27.550	22.700	34.450	32.950	32.000	29.950	25.350	23.850	19.000
Situazione extra: Varese	73.350	55.250	47.950	41.150	39.550	37.950	34.900	30.000	27.850	22.950	34.900	33.300	32.350	30.300	25.600	24.100	19.200
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.900	52.700	45.700	39.250	37.700	36.150	33.250	28.650	26.500	21.900	33.250	32.200	30.800	28.850	24.400	22.950	18.350
Situazioni extra: Crema	74.400	56.100	48.650	41.750	40.100	38.550	35.400	30.500	28.200	23.350	35.400	33.850	32.850	30.700	25.[illegible]	24.450	19.500
Sondrio	72.050	54.350	47.100	40.450	38.900	37.350	34.250	29.550	27.400	22.550	34.250	32.700	31.800	29.750	25.200	23.700	18.850
Trieste	70.400	53.050	46.050	39.500	37.950	36.450	33.500	28.850	26.750	22.050	33.500	32.600	31.050	29.100	24.650	23.100	18.450
Verbania	71.050	53.550	46.550	39.900	38.300	36.800	33.850	29.150	27.050	22.250	33.850	32.300	31.350	29.350	24.800	23.400	18.650
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.550	51.650	44.850	38.450	37.000	35.550	32.600	28.050	26.050	21.350	32.600	31.150	30.250	28.350	23.950	22.550	17.950
Situazione extra: Biella	73.350	55.250	47.950	41.150	39.550	37.950	34.900	30.000	27.850	22.950	34.900	33.300	32.350	30.300	25.650	24.100	19.200
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.700	50.900	44.100	37.850	36.350	34.950	32.100	27.650	25.650	21.100	32.050	30.600	29.700	27.800	23.550	22.150	17.650
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	66.900	49.950	43.350	37.000	35.550	34.100	31.400	27.050	25.000	20.650	31.300	29.900	29.050	27.250	23.000	21.700	17.250
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.600	49.250	42.700	36.450	35.050	33.700	30.950	26.650	24.650	20.400	30.800	29.450	28.600	26.800	22.600	21.300	17.000
ZONA VII																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.150	48.600	42.200	35.750	34.350	33.000	30.300	26.150	24.200	20.000	30.250	28.850	28.000	26.250	22.200	20.000	16.650
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.800	47.600	41.300	35.000	33.650	32.300	29.650	25.550	23.700	19.550	29.600	28.250	27.450	25.700	21.750	20.450	16.350
Situazione extra: Valdarno	66.000	49.250	42.750	36.200	34.800	33.400	30.700	26.400	24.500	20.250	30.600	29.250	28.400	26.550	22.450	21.150	16.850
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.500	45.850	39.750	33.500	32.150	30.900	28.400	24.400	22.650	18.700	28.350	27.100	26.250	24.600	20.800	19.600	15.650
Situazione extra: Ascoli Piceno	62.000	46.200	40.050	33.750	32.400	31.150	28.600	24.600	22.800	18.850	28.550	27.300	26.450	24.750	20.950	19.500	15.750
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.900	44.950	39.000	32.600	31.300	30.100	27.650	23.800	22.050	18.250	27.450	26.200	25.450	23.850	20.150	18.950	15.100
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.450	43.800	38.000	31.800	30.550	29.350	26.950	23.250	21.550	17.750	26.550	25.400	24.600	23.050	19.500	18.400	14.650
ZONA XII																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.700	41.850	35.550	30.300	29.150	27.950	25.700	22.150	20.500	16.900	25.500	24.150	23.150	21.950	18.550	17.500	13.950

TABELLA IMPIEGATI

DONNE. — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75.200	48.700	41.850	36.250	34.200	30.750	28.500	26.150	24.300	21.750	30.750	29.400	27.550	24.300	22.150	21.000	18.450
Torino	73.550	47.650	41.000	35.500	33.500	30.150	27.850	25.600	23.800	21.250	30.100	28.750	26.900	23.800	21.700	20.550	18.050
Genova	72.800	47.250	40.650	35.150	33.150	29.850	27.600	25.400	23.600	21.000	29.800	28.500	26.700	23.600	21.550	20.400	17.850
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	72.500	47.000	40.450	35.000	33.000	29.700	27.500	25.250	23.500	20.900	29.650	28.350	26.550	23.500	21.400	20.300	17.800
Situazione extra: Varese	73.350	47.500	40.900	35.400	33.350	30.000	27.750	25.550	23.750	21.150	30.000	28.650	26.850	23.750	21.650	20.500	17.950
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.900	45.250	39.000	33.750	31.850	28.650	26.450	24.300	22.600	20.200	28.600	27.350	25.600	22.600	20.600	19.550	17.100
Situazioni extra: Crema	74.400	48.250	41.500	35.900	33.900	30.500	28.150	25.900	24.050	21.550	30.450	29.100	27.300	24.050	21.950	20.800	18.250
Sondrio	72.050	46.700	40.150	34.800	32.850	29.550	27.350	25.050	23.350	20.800	29.500	28.150	26.350	23.350	21.250	20.200	17.700
Trieste	70.400	45.650	39.250	34.000	32.050	28.850	26.700	24.500	22.750	20.350	28.800	27.550	25.800	22.750	20.750	19.700	17.250
Verbania	71.050	46.050	39.600	34.300	32.350	29.150	26.950	24.700	22.950	20.500	29.100	27.800	26.050	22.950	20.950	19.950	17.450
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.550	44.450	38.200	33.100	31.200	28.050	25.950	23.850	22.200	19.850	28.050	26.800	25.150	22.200	20.250	19.150	16.800
Situazione extra: Biella	73.350	47.550	40.900	35.450	33.350	30.000	27.800	25.550	23.750	21.150	30.000	28.650	26.850	23.750	21.650	20.500	17.950
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.700	43.700	37.600	32.550	30.700	27.650	25.600	23.500	21.850	19.500	27.600	26.300	24.650	21.800	19.850	18.850	16.550
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	66.900	42.950	37.000	31.800	29.050	27.050	24.950	22.900	21.300	19.000	26.950	25.750	24.100	21.300	19.450	18.450	16.150
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.600	42.300	36.350	31.400	29.600	26.650	24.600	22.600	21.000	18.750	26.500	25.400	23.750	20.950	19.100	18.200	15.900
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.150	41.800	35.950	30.750	29.050	26.100	24.150	22.150	20.600	18.400	26.000	24.800	23.350	20.550	18.750	17.800	15.600
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.800	40.950	35.250	30.150	28.400	25.550	23.650	21.750	20.200	18.050	25.500	24.300	22.750	20.150	18.400	17.450	15.250
Situazione extra: Valdarno	66.000	42.350	36.400	31.150	29.400	26.400	24.450	22.450	20.850	18.650	26.350	25.200	23.600	20.800	18.950	18.050	15.800
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.500	39.450	33.900	28.800	27.200	24.400	22.600	20.750	19.250	17.200	24.350	23.350	21.850	19.250	17.600	16.700	14.650
Situazione extra: Ascoli Piceno	62.000	39.700	34.150	29.050	27.400	24.600	22.750	20.000	19.450	17.400	24.550	23.500	22.000	19.400	17.700	16.800	14.750
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.900	38.700	33.250	28.000	26.400	23.800	22.000	20.250	18.800	16.750	23.650	22.550	21.100	18.650	17.000	16.150	14.150
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.450	37.650	32.400	27.350	25.800	23.250	21.500	19.700	18.350	16.400	22.850	21.850	20.450	18.100	16.500	15.650	13.750
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.700	36.000	31.000	26.050	24.550	22.150	20.450	18.800	17.500	15.600	21.750	20.750	19.450	17.150	15.700	14.900	13.050

Visti il contratto, l'allegato e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 450 (8151354) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.